

**RIESGOS PSICOSOCIALES DE LOS TRABAJADORES DE LA JORNADA
NOCTURNA DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA COCA –
COLA FEMSA SA. PLANTA DE PRODUCCIÓN FONTIBON BOGOTÁ**

DUVAN CAMILO QUINTERO
ADRIANA PAOLA LUGO RAMOS
DAISSY VIVIANA PERALTA MENDEZ
SHARON MELISA SANDOVAL OBANDO
SERGIO MATEO RONCANCIO BUITRAGO
DIANA CAROLINA RODRÍGUEZ GONZALEZ

**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACION EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES
BOGOTA D.C. 2016**

**RIESGOS PSICOSOCIALES DE LOS TRABAJADORES DE LA JORNADA
NOCTURNA DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA COCA –
COLA FEMSA SA. PLANTA DE PRODUCCIÓN FONTIBON BOGOTÁ**

**DUVAN CAMILO QUINTERO
ADRIANA PAOLA LUGO RAMOS
DAISSY VIVIANA PERALTA MENDEZ
SHARON MELISA SANDOVAL OBANDO
SERGIO MATEO RONCANCIO BUITRAGO
DIANA CAROLINA RODRÍGUEZ GONZALEZ**

**Trabajo De Grado Para Optar Al Título De Especialista En Gestión Humana De Las
Organizaciones**

**Asesor: NOHORA STELLA JOYA RAMÍREZ
Psicóloga**

**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACION EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES
BOGOTA D.C. 2016**

TABLA DE CONTENIDO

Resumen.....	1
Introducción	2
Descripción del problema	3
Justificación	7
Objetivos	10
General.....	10
Específicos	10
Antecedentes	10
Marco teórico	19
Riesgos Psicosociales.....	19
Trabajo	26
Ocio y Esparcimiento.....	51
Cronobiología	51
Organización	55
Desempeño Laboral	59
Competencias	61
Marco Metodológico.....	62
Paradigma	62
Participantes	65
Herramientas de recolección	65
Fase 1: Construcción de los ejes de indagación.	66
Fase 2: Construcción del instrumento.....	68
Fase 3: Aplicación del instrumento.....	69
Fase 4: Análisis de los resultados obtenidos durante la aplicación del instrumento.....	69
Análisis de los resultados.....	70
Atlas.ti	72
Procedimiento	73

Aspectos éticos y bioéticas	74
Resultados	75
Conclusiones	88
Referencias.....	94
Anexos	108
Mapa de asociación de conceptos clave.....	108
Consentimiento informado.....	109
Instrumento	112
Entrevistas transcritas	117

ÍNDICE TABLAS

Tabla 1. Factores de Riesgo Psicosocial	23
Tabla 2. Convenios de la OIT referidos al trabajo nocturno	32
Tabla 3. Principales actividades que realizan trabajos por turnos Ayala y Noguera, relación entre trabajo por turnos.	39
Tabla 4. Criterios diagnósticos y de apoyo para el Trastorno de Sueño por Trabajo en Turnos	44
Tabla 5. Ejes de indagación	67
Tabla 6. Categorización Narrativas	76

Resumen

El presente trabajo de grado tuvo como finalidad identificar los riesgos psicosociales que afectan a los trabajadores de jornada nocturna del área de producción de la empresa Coca – Cola Femsa S.A. en la planta de producción Fontibón Bogotá. Para cumplir con este objetivo, se llevó a cabo una investigación cualitativa, con un paradigma histórico hermenéutico y un diseño narrativo tópico, utilizando la entrevista semi-estructurada como técnica de recolección de información y el análisis del contenido como técnica de análisis. La muestra fue de 19 trabajadores de la planta de Coca-Cola Femsa Fontibon, que habían trabajado los últimos 6 meses en turnos rotativos, con edades entre los 20 y 45 años de edad. Los resultados fueron obtenidos tomando como unidad de análisis el tema de riesgos psicosociales y la frecuencia para identificar la importancia de la aparición de la unidad de registro, en relación a las categorías establecidas. Para la sistematización de la información se utilizó el software ATLAS.ti. Los resultados mostraron que los riesgos psicosociales producto del trabajo en turnos rotativos afectaban principalmente el área familiar, social y el bienestar físico y mental y que por el contrario no tenían ninguna repercusión en el desempeño de los trabajadores.

Palabras Claves: Riesgos Psicosociales, Turnos rotativos, Trabajo nocturno, familia, bienestar físico y social.

Introducción

En el mundo empresarial, todas las organizaciones, siempre van en busca de un objetivo principal, que es el de su sostenibilidad y generación de valor para trascender en el tiempo, esto conlleva a que se tengan que adoptar ciertas medidas que derivan de la parte directiva de la empresa quienes son los responsables de garantizar el continuo crecimiento estratégico del negocio.

Esto en muchos casos debido al volumen de trabajo encamina a adoptar esquemas de trabajo donde la empresa esté en funcionamiento las 24 horas, muchas veces sin contemplar los efectos o riesgos psicosociales que esto pueda repercutir en los trabajadores y sus familias.

Teniendo en cuenta que la calidad de vida laboral no puede ser evaluada exclusivamente por elementos subjetivos y emocionales, como la satisfacción laboral, sino que es importante y necesaria realizar la búsqueda de indicadores más objetivos y puntuales que permitan la identificación puntual de los riesgos a los cuales están expuestos y de acuerdo a los resultados brindar y atacar las diferentes necesidades encontradas, en el presente documento se buscó precisar y determinar los riesgos psicosociales que afectan a los trabajadores de la jornada nocturna del área de producción, identificando ¿Cuáles son los riesgos psicosociales que afectan a los trabajadores de la jornada nocturna del área de producción de la empresa Coca – Cola femsa sa Bogotá?, lo cual permitió hallar información necesaria del panorama seleccionado, esto con la finalidad de orientarlo en recomendaciones que permitan así mitigar o disminuir los distintos riesgos psicosociales que se encuentran presentes en esta población en particular.

Para el desarrollo de la investigación se utilizaron entrevistas semiestructuradas, las cuales, debido a su característica de “no seguir un guion”, nos permitió entablar un

dialogo con el trabajador, siendo esta, la mejor forma de poder recopilar toda la información, que nos permitiera establecer los riesgos.

Una vez identificadas las diferentes categorías que conlleva el trabajo nocturno y las afectaciones con las que se asocian al desempeño de los trabajadores. Se establecieron los riesgos psicosociales que lo afectan, dándolo a conocer en la empresa.

Se pretende igualmente, encontrar sinergia entre los valores corporativos, los valores personales, la cultura organizacional como base fundamental del logro y cumplimiento de las políticas y metas de la compañía bajo un principio de eficiencia organizacional y responsabilidad social empresarial. Con la intención que se adopten las estrategias necesarias de mejora, manteniendo así los estándares y niveles de producción actuales, o porque no, incrementándolos sin poner en riesgo la salud y satisfacción laboral del trabajador.

Descripción del problema

El término de riesgos psicosociales es relativamente reciente, se remonta al año 1984 donde empieza a ser utilizado e investigado por la Organización Internacional del trabajo, donde su principal insistencia radicaba en la importancia de sus efectos reales, en la dificultad de su formulación objetiva y en su complejidad, esto debido a que estos riesgos están muy arraigados a las percepciones y experiencias de los trabajadores. (Moreno. Bernardo, 2011, P.7).

A nivel mundial, las industrias actualmente necesitan producir las 24 horas del día, para alcanzar las demandas del mercado y estar a nivel de su competencia, llevando a muchas de las compañías a estructurar y organizar jornadas rotativas de trabajo, toda vez que se requiere contar con el servicio de los empleados para el desarrollo de distintas actividades a toda hora, puesto que la búsqueda empresarial de comercializar y cumplir con los requerimientos del cliente y el mercado se ha convertido en prioridad .

Así se desarrolla un círculo vicioso que se amplía día a día” (Martinez, 2013, p.4); llevando al mercado laboral a modificar sus hábitos, en especial los de sueño; “El ser humano es básicamente diurno, lo que significa que su organismo está fundamentalmente programado para trabajar de día y descansar de noche” (OIT Enciclopedia de salud y Seguridad en el trabajo, 2010, p.2); la interrupción del ciclo normal del sueño, traerá cambios importantes en la vida de estas personas, y adaptarse a esos cambios es el reto de todo trabajador de jornada nocturna y también deberá ser un reto para la organización quien debe buscar un equilibrio para así evitar inestabilidad en el trabajador y su ambiente.

Estos cambios de hábitos han llevado a determinar que la calidad del producto está inevitablemente asociado a la calidad de vida laboral, que tenga el trabajador, es decir que la calidad de los resultados y del sistema de producción está vinculada con la calidad del sistema de vida laboral y social. Otro punto importante es que la calidad de vida laboral no puede ser evaluada exclusivamente por elementos subjetivos y emocionales, como la satisfacción laboral, sino que es necesaria la búsqueda de marcadores más objetivos y puntuales que permitan que la obtención de los resultados sean los mejores.

El fenómeno de la globalización ha tenido también impactos heterogéneos en el ámbito Laboral. Mientras que en los países en vías de desarrollo y en los países emergentes probablemente ha supuesto una mejora, parcial, de las condiciones materiales de trabajo, en los países occidentales, en general en los países de la OCDE, los efectos han sido perniciosos tanto por lo que respecta a las condiciones de trabajo como al aumento de los riesgos psicosociales que se presentan y desarrollan en el individuo.

La inseguridad contractual e inestabilidad es probablemente el primer y el más importante riesgo psicosocial actual en todo el mundo. Las tasas de desempleo en USA han alcanzado las cifras más altas conocidas, y lo mismo ha ocurrido en unos pocos países de la OCDE. La consecuencia general ha consistido en un aumento del desempleo

y un consecutivo empobrecimiento general. En España, país con un problema crónico de desempleo, se ha convertido en el principal problema social, económico y político actual. (Moreno, Bernardo. 2011, P.11).

En América Latina, se ha empezado a indagar sobre los riesgos psicosociales estresantes los cuales encontramos en el medio ambiente de trabajo, estos, llegan a ser numerosos y de diferente naturaleza. Comprendidos básicamente por aspectos físicos, ciertos aspectos organizacionales y de sistemas del trabajo en particular que se desarrolla, así como la calidad de las relaciones humanas en la empresa. Todos estos riesgos interactúan y repercuten diariamente sobre el clima psicosocial de la empresa, desempeño, obtención de resultados y sobre la salud física y mental de los trabajadores.

Según la encuesta nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales:

“Un adulto pasa la mayor parte de su vida en un lugar de trabajo. Las condiciones que éste le ofrezca a aquél se pueden convertir en riesgos promotores de su salud y bienestar o, por el contrario, en agresores de su integridad física y mental” (Ministerio de la protección social, 2007; p. 11)

Lo que se traduce en que el horario nocturno puede desencadenar todo tipo de problemas tanto físicos como mentales y lo que nos llevó al desarrollo de este proyecto de investigación los riesgos psicosociales a los cuales están expuestos este tipo de población; de acuerdo con lo referenciado por la OIT, 2010, p5, el rendimiento baja más durante el turno de noche, por regla general si se realizan tareas tediosas o repetitivas, si hay falta de sueño o si el tiempo de trabajo efectivo se incrementa; este sugiere que el turno de la noche desencadena un sin número de efectos negativos sobre los trabajadores; convirtiéndolos en riesgos inminentes para los trabajadores, para lo cual las industrias que realizan este tipo de manejos deben identificar muy cuidadosamente para lograr minimizar lo mejor posible los diferentes riesgos a los que se encuentran expuestos esta clase de trabajadores:

La baja actividad del organismo durante la noche y la posibilidad de que los trabajadores nocturnos acumulen fatiga por un sueño deficiente hacen que se den una serie de repercusiones negativas sobre la realización del trabajo: acumulación de errores, dificultad de mantener la atención, de percibir correctamente la información o de actuar con rapidez. (Ministerio de trabajo y asuntos sociales España, 1999, p. 5).

Dadas las múltiples causas y efectos de los problemas de salud y las perturbaciones provocados por los riesgos psicosociales, es necesario un enfoque multidisciplinario de ellos en el trabajo. Resulta imposible poner en aplicación medidas de control buscando una solución para cada factor. Debe adoptarse un enfoque sistemático y un conjunto de estrategias que permitan disminuir las preocupaciones relativas a los riesgos psicosociales en el trabajo que apunten tener en cuenta diferentes actividades que vinculen el mejoramiento de las condiciones, medio ambiente de trabajo y de la salud de los trabajadores

Mediante la indagación realizada en la compañía Coca – Cola Femsa SA. Bogotá, embotelladora de productos de consumo más grande del mundo, quien cuenta con una sede de producción en la ciudad de Bogotá, manejándose jornadas rotativas, por la necesidad de producción, se evidencia que las áreas correspondientes a gestión del talento humano y el área de salud ocupacional no se han involucrado para conocer la incidencia de dicha problemática, esta investigación busca que las áreas relacionadas puedan conocer la situación que se presenta y le dé la importancia que merece y así mismo que conozcan las diferentes riesgos psicosociales que están afectando a los trabajadores lo cual le permitirá buscar estrategias que les permita incrementar la productividad y mejorar las condiciones de sus trabajadores en la organización.

Permitiendo también que se pueda replicar en cada una de las áreas o sedes que tengan las mismas condiciones, en este sentido se deriva la siguiente pregunta de investigación.

Justificación

El trabajo nocturno está vinculado a muchos sectores laborales, especialmente a la industria; esta labor altera las costumbres, hábitos y en especial el horario de sueño de las personas que laboran en estas condiciones, siendo este uno de los riesgos que más contribuyen a alcanzar un estado de bienestar físico y psicológico cuando este es suficiente y de calidad. “El sueño es una función biológica fundamental—baste sólo recordar que pasamos durmiendo aproximadamente un tercio de nuestra existencia” (Miró, Cano & Buela, 2005; p.11), el cambio brusco o el impedimento puede derivar:

La restricción de sueño, la privación del mismo y la desincronización circadiana acaban teniendo consecuencias en el trabajador de jornada nocturna: Cansancio, fruto de la fatiga acumulada, que en función de la tolerancia individual, tendrá repercusión en su vida social y familiar, su actividad laboral (disminuirá el rendimiento cognitivo con menor productividad laboral y aumento de los errores) (Neurowikia, 2010 P. 13)

Con las exigencias de los diferentes mercados, la economía, la globalización y el ritmo actual de crecimiento se obligan a las organizaciones a mantener los servicios y procesos productivos de manera constante, en respuesta a las necesidades del mercado.

Dicho esto, se entiende que el sueño es un agente influyente en el desempeño de los trabajadores que realizan sus labores en horarios nocturnos, teniendo en cuenta esto, nos interesa fervorosamente como grupo de investigación, encontrar otros riesgos psicosociales que puedan afectar a estos trabajadores, logrando de esta manera poner un punto de partida para un proceso de mejoramiento y garantía de bienestar de la mano del área de gestión humana de la compañía.

El área de Gestión Humana a lo largo del tiempo ha tenido que pasar por diferentes etapas, empezando desde un simple departamento de relaciones industriales a hoy en día ser considerada un ”socio estratégico” para la organización, este proceso de transformación ha conllevado a que el área tome una posición casi privilegiada y de

formar un papel importante dentro de las organizaciones no siendo excepción para FEMSA, por lo anterior, esta es una de las diferentes oportunidades para que los profesionales que la conforman apliquen y desarrollen todo su potencial en la búsqueda del mejoramiento en el bienestar tanto para la empresa como para sus trabajadores; la relevancia de la investigación propuesta se centra en identificar cuáles son los riesgos psicosociales que pueden intervenir en el desempeño laboral de los trabajadores de jornada nocturna del área de producción de la empresa Coca-Cola Femsa Bogotá.

Mientras algunos duermen otros trabajan, pero no porque se encuentren en latitudes distintas, es debido al abastecimiento continuo que la industria requiere, desempeñar funciones de producción nocturnas es muy común en el siglo XXI, las compañías buscan personal comprometido y baja rotación para especializarse en los cargos actuales, de esa forma la producción aumenta; “La satisfacción laboral se revela como un predictor de permanencia en el trabajo y de la productividad laboral, además de ser un indicador de bienestar psicológico” (Figueiredo, Grau, Gil & García, 2012 p.271)

El mayor interés fue desarrollar un estudio que añada valor agregado al área de gestión Humana de esta compañía, no es solamente es analizar estos riesgos para incrementar la productividad y que los trabajadores sean reemplazados, la intencionalidad de esta investigación es poder brindar una herramienta de apoyo que le permita a la organización indagar cuales son los riesgos que influyen en los trabajadores de la compañía y lograr orientar a la dirección para que se tomen medidas derivadas de este proyecto, con la premisa de beneficiar esencialmente a su capital humano; de acuerdo a como lo resalta la entidad de Colsubsidio (2015, P 15) Con este aspecto resuelto, seguramente será más sencillo obtener resultados en temas como productividad y motivación, como riesgos esenciales en el desarrollo de los colaboradores.

Los humanos interactuamos con el entorno brindando y recibiendo múltiples estímulos, dependiendo de estos afectan negativa o positivamente el desempeño y social; la importancia de identificar los negativos para suprimirlos o mitigarlos es un argumento válido para el bienestar de los trabajadores; ellos deben sentir que su desgaste adicional

de realizar un trabajo nocturno debe ser reconocido y tenido en cuenta por sus superiores; que un trabajador sienta el respaldo de su compañía hace que su sentido de pertenecía incremente y esto favorezca a la obtención de los mejores resultados para la organización.

Mediante esta investigación la organización pudo identificar y analizar las afectaciones positivas o negativas que este tipo de trabajos acarrearán a sus colaboradores, orientándolos a revisar si hay alguna problemática en aumento, o buscar que la empresa pueda controlar o por el contrario incentive el trabajo en estos horarios, de acuerdo a los resultados que obtenidos de la investigación y luego de contar con personal que soporte y brinde el apoyos necesarios para el desarrollo del objetivo de este proyecto, serán necesarias para que de esta manera se puedan otorgar las bases de conocimientos en implementación y manejo de estrategias orientadas a la obtención de los mejores resultados en miras de brindar un soporte ético y profesional en la investigación.

Adicionalmente, el análisis del tema, reviste una gran importancia, con la cual podemos ayudar a identificar cuáles son los riesgos psicosociales resultantes de la jornada nocturna en la productividad empresarial; este proyecto nos encamina también a promover mejoras en las condiciones de salud mental y reducir los niveles de accidentalidad laboral que se presenta en este tipo de turnos, debido a que la concentración se ve disminuida; “el horario laboral cuando se desarrolla de forma continua de noche puede llegar a generar ciertas alteraciones físicas, alteraciones del sueño y alteraciones de la vida familiar, social y profesional “(psicologia-online,2013; Parra. 23).

Según lo planteado en esta investigación el aporte que se generará es el entendimiento por parte de las organizaciones de los diferentes riesgos psicosociales que afectan a cada uno de los trabajadores y que podría afectar su desempeño en el desarrollo de sus funciones a partir de los riesgos psicosociales que se puedan identificar, para la Especialización de Gestión Humana de las organizaciones se da la iniciación de estudios de casos y reales frentes a los trabajadores nocturnos en las

diferentes empresas y poder evaluar las condiciones en las que realizan su labor y cada uno de las afectaciones presentes en los trabajadores.

Objetivos

General

Identificar los riesgos psicosociales que afectan a los trabajadores de jornada nocturna del área de producción de la empresa Coca – Cola Femsa SA. En la planta de producción Fontibón Bogotá

Específicos

- Analizar los principales riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los trabajadores de Coca Cola Femsa en la jornada nocturna.
- Establecer las consecuencias asociadas a los riesgos psicosociales que se pueden presentar en los trabajadores en la jornada nocturna.

Antecedentes

La información que se encuentra a continuación, es base de consulta y modelo de revisión para este proyecto, se encontró información sobre estudios relativos de las incidencias del trabajo nocturno, tendencia que ha marcado una gran pauta internacional y local para nuestros propósitos de investigación.

Estudios Españoles del Instituto Nacional de Seguridad e higiene industrial de Madrid junto a full Audit soluciones estratégicas, (diciembre, 2011, p. 4) llamado:

Estudio Comparativo de Puestos de Trabajo Con Turnicidad: Condiciones De Trabajo y Efectos, plantea que los turnos nocturnos tienen efectos negativos y los define en dos categorías: las fisiológicas y la sociales, familiar, dentro de las fisiológicas encontramos la disminución del rendimiento y la calidad del trabajo entre otras; y en las sociales la falta de conciliación entre el trabajador y la sociedad.

Su estudio compara las diferentes patologías de acuerdo a las condiciones de puestos de trabajo con turnicidad y dependiendo de la jornada a la que se encuentre asignado, poder elaborar posteriormente, protocolos o herramientas para la detección y prevención de los riesgos derivados de la turnicidad. (Estudio Comparativo De Puestos De Turnicidad, 2011, p. 1-128), evidenciando consecuencias de la afectación directamente relacionado en el desempeño en las labores de la jornada nocturna de los trabajadores en la sede.

Otro instituto español retoma en el año (2009) en “Los tiempos de la organización del trabajo: la incidencia de los diferentes riesgos psicosociales en los sistemas de trabajo a turnos” las consecuencias directas de la rotación de turnos entre las que resalta la afectación a la Salud y bienestar de los trabajadores, este libro recopila una información relevante sobre los efectos mediante “la hipótesis: bajo una relación “causa efecto”: cuando la hipótesis refleja a una riesgos como producto de otra riesgos , se basa en la suposición que trabajar a turnos y o nocturno supone un grave empeoramiento de la salud de los trabajadores” (Fundación para la prevención de riesgos laborales, 2010,p.50); siendo las condiciones laborales un factor determinante en los factores psicosociales que pueden afectar el desempeño laboral en los trabajadores de turnos nocturnos.

Otro estudio publicado en la Revista de Psicopatología y Psicología Clínica en España nos presenta una revisión de las consecuencias que los turnos de trabajo tienen sobre la salud y la aparente presencia de numerosas repercusiones negativas sobre los trabajadores afectados. En sus conclusiones destacan los trastornos del sueño, el síndrome de fatiga crónica, el estrés laboral, la sintomatología depresiva y diversos

problemas familiares y sociales. (Fernández & Piñol, 2000, p. 207-22) También atribuyen como consecuencias negativas los problemas laborales como el absentismo, bajo desempeño laboral y mayor riesgo en accidentes de trabajo; con un aumento significativo con los trabajadores con un horario de turnos rotativos.

Se encuentra una alta tendencia a encontrar que las personas que trabajan en turnos nocturnos, tienden más deteriorar en mayor medida su salud física que la de los que trabajan en turnos rotativos; frente a la media de la población de España su estado de salud física y mental se encuentra desmejorado aumentando alteraciones en el apetito, el trabajador expresa dificultades, (Fundación para la prevención de riesgos laborales. 2010, p. 104), una de las consecuencias es dado a que el sistema de los horarios pesan más que los beneficios que reciben ya que estos interfiere en el desarrollo de las vidas de los trabajadores en el ocio y familiar generando así sentimientos constantes de culpa, por no poder compartir tiempo con su familia o amigos, de igual se puede llegar a identificar que es menos el tiempo que pueden descansar y sus expectativas frente a la obtención de metas son menos probables y alcanzables.

En otro Análisis el escritor Español Fermín Pérez Aguilera nos muestra un enfoque global sobre todos los riesgos psicosociales en turnos nocturnos, indicando también que, la intervención psicosocial o acción preventiva se extiende a los siguientes aspectos: acción e intervención sobre el ambiente físico de trabajo, la tarea, la organización y en la formación e información, también sobre el apoyo social. (Pérez, 2011)

Se analiza también una investigación española sobre el trabajo a turnos, y en especial el que lleva consigo rotación nocturna, pueden causar problemas en los individuos que llevan a cabo este tipo de rutinas laborales (Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones, 2003) en este estudio se utilizaron 30 conductores voluntarios de transporte público, que estaban entre los 26 y 58 años de edad y se realizaron exámenes exploratorios para poder comparar varios datos.

También en España el gobierno de La Rioja, brinda un completo estudio sobre la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo nocturno, no obstante el empleado tiene una serie de riesgos inherentes a sus funciones, adicionalmente la jornada nocturna acentúa estos riesgos; su objetivo principal es conocer la gestión preventiva de las empresas ubicadas en esa comunidad que ejecuten trabajo nocturno, “El trabajo nocturno como forma de organización del tiempo de trabajo, es un factor de riesgo psicosocial, en cuanto que es una situación presente en una situación laboral directamente con la organización” (La gestión de los riesgos Psicosociales: trabajo nocturno, 2012, p. 3)

El muestreo para este estudio es intencional en empresas de construcción, industria y servicios; su conclusión fue satisfactoria encontrando que las empresas consultadas en un 72% contaban con una gestión adecuada que ayuda a rebajar esos riesgos, las restantes tenían un bajo desempeño laboral y estaban expuestos a accidentes laborales.

Otro gremio preocupado por el impacto que pueden generar las extensas jornadas de trabajo y el trabajo nocturno, es la comunidad anestesiológica latinoamericana, por eso realizaron un completo estudio sobre los efectos que se generan al alterar su ritmo circadiano y las graves consecuencias no solo del bajo rendimiento si no del resultado que esto pueda tener sobre sus pacientes, al no contar con un profesional que se encuentre 100% saludable y atento a cualquier implicación mientras estén alteradas sus funciones psicomotoras, contribuyendo al famoso “Error humano”.(Calabrese,2005,parr. 4)

Analizando estudios más continentales sobre el año 2012, en Costa Rica un grupo de enfermeras elaboran un estudio por medio del cual determinan que es importante que las organizaciones contemplen estrategias de mediación direccionadas a mitigar el impacto del trabajo nocturno, estrategias que gestionen preparación al personal para mejorar sus horas de descanso, al igual que adecuada rotación de los trabajadores en su turnos lo cual permitirá disminuir al tener dos turnos seguidos, de noche. Las dosis de turnos

nocturnos y la cantidad de horas laboradas por semana son los principales riesgos presentes.

En este estudio las enfermeras Ramírez y Valenzuela (2012, p. 7) afirman que “que la turnicidad laboral genera importantes repercusiones en los rangos normales de presión arterial, frecuencia cardíaca, así como alteraciones gastrointestinales. De igual forma repercute en las relaciones a nivel social y familiar, al verse afectadas por la rotación nocturna, conllevando a diferentes afecciones de tipo emocional, y recalcan que nos es posible cambiar el trabajo en las noches pues siempre existirá la necesidad, pero si plantean la posibilidad de una mejor preparación para la sumisión del mismo, para así enfrentar la situación de la mejor manera posible.

La universidad de Guanajuato en la Ciudad de México planteó una investigación con la finalidad de estudiar un grupo de trabajadores que rotan turnos, buscaban evidenciar la presencia de fatiga así como alteraciones en su psicomotricidad fina y memoria a corto plazo. Su estudio arrojó que para los trabajadores de esta empresa el rotar turnos trajo como consecuencia la presencia de mayores índices de fatiga y de errores en la memoria visual y psicomotricidad fina en comparación con trabajadores administrativos. (Rodríguez, & Ortega, 2004, pág. 108-117) Aunque se esperaban resultados más ambiciosos sobre las consecuencias, los resultados no demostraron consecuencias graves de salud sobre los trabajadores analizados.

En Ecuador, estudiantes de la universidad de Azuay, realizaron un estudio sobre la prevención de problemas Psicosociales en trabajadores de turnos rotativos, su estudio es consciente de los riesgos que se originan en el contexto laboral, sumados con la carga operativa y el manejo de turnos rotativos, dentro de los diferentes tipos de clima laboral; afectando no solo la salud del trabajador, también su desempeño. (Abad & Gutiérrez, 2016, Pág. 6-20) Por eso es fundamental el papel de la empresa dentro del control de aquellos aspectos negativos, por ello consideran importante entender su origen, el impacto que puede tener y las soluciones que deben plantear son vitales para que o aumenten las consecuencias.

Otro estudio ecuatoriano de la Universidad Pontificia Católica, generó un estudio mixto (cualitativo y cuantitativo), su objetivo fue valorar el impacto de los turnos rotativos en el equilibrio entre trabajo, vida familiar y la planificación del tiempo libre de los operarios de planta de la empresa ENDESA de la ciudad de Quito, sus resultados fueron analizados haciendo especial énfasis en la dimensión de administración del tiempo libre, llegando a la conclusión que la calidad de vida laboral objetiva es percibida con mayor satisfacción que la calidad de vida laboral subjetiva. La influencia de los turnos rotativos de trabajo en el equilibrio entre trabajo - vida familiar y planificación del tiempo libre fue valorada como medianamente satisfactoria pues el grupo se encuentra dentro del promedio en la dimensión de administración del tiempo libre. (Patiño, 2015, pág. 7-45)

Siguiendo en investigaciones ecuatorianas, estudiantes de la Universidad de Guayaquil buscaban mejorar las condiciones de trabajo del personal de guardias de seguridad del Centro Cultural Libertador Simón Bolívar y aplicar un proceso de intervención que permita disminuir los riesgos psicosociales que presentan altos grados de peligrosidad, derivados en gran parte a la rotación a la que se encuentran expuestos la población estudiada; ellos utilizaron un instrumento que permite identificar, medir y valorar los factores de riesgo psicosociales, mediante un instrumento adaptado del Cuestionario Psicosocial de Copenhague, (Vélez, 2013, pág. 8-96) sus conclusiones del estudio fueron que este tipo de trabajadores están expuestos en gran medida a riesgos psicosociales en la empresa, lo que hace que la presencia de situaciones de estrés se manifiesten permanentemente, y constituya un problema importante.

En Guayaquil también se encuentra publicada la investigación realizada sobre población industrial sometida a sistemas de trabajo a turnos a fin de valorar la influencia del mismo sobre su rendimiento en el trabajo, este estudio se realiza en la Planta de detergentes, (Vera, 2013, pág. 9-110) este estudio cualitativo trata de evidenciar la influencia del horario de trabajo en el rendimiento laboral, descubrir las causas por las que se trabajan en turnos rotativos y descubrir las consecuencias laborales de trabajar a turnos, concluyendo con su análisis que los datos demuestran que los trabajadores

frecuentemente sufren de insomnio, enfermedades, desmotivación, bajo rendimiento laboral.

Desde Buenos Aires se analiza el estudio de “Trabajo nocturno y trabajo por turnos en empresas recuperadas” el cual:

Está basado a las consecuencias entre salud/enfermedad frente al trabajo por turnos y nocturnos en empresas recuperadas de la ciudad de Buenos Aires con tres objetivos claros los cuales les permitieron fundamentarlo en la descripción de los procesos del trabajo con respectos a turnos y rotaciones, el análisis a los cambios de calificaciones, caracterizar los procesos de salud frente a enfermedad, este estudio se fundamenta en tres objetivos específicos, el primero en describir los proceso del trabajo con relación a turnos y rotación, el segundo cambios en las calificaciones a lo largo del proceso de apropiación de la producción y el tercero en la apropiación de los procesos de salud versus enfermedad. (Panaia, Bocchicchio, 2011 p.5).

La recolección de la información fue levantada en tres fases: la primaria fue medio la observación en los procesos productivos y puestos de trabajo bajo dos condiciones climáticas la primera durante el invierno y la segunda durante el verano, encuesta a operarios con cuestionarios cerrados

Este estudio se resalta la importancia de la salud de los trabajadores, pues considera que sin ella no tendría sentido, ya que esta no tiene precio alguno ni es transitoria, ve la necesidad de buscar un equilibrio el cada una de las esferas de desarrollo del ser humano y más cuando los trabajadores no cuentan con políticas que les permitan tener una seguridad básica lo cual los deja a la deriva y enfrentándose ya que no encuentran equidad alguna, a pesar de que intenten por todos los medios, son ellos mismos los encargados de establecer estrategias de capacitación y prevención que tanto buscan en las empresas recuperadas.

En Perú se encuentra un estudio interesante sobre los “Hábitos y trastornos del sueño en rotadores de turnos de trabajo en una fábrica de bebidas”, cuyo objetivo fue conocer e identificar las características del sueño y las alteraciones de los periodos de descanso en un grupo de trabajadores que cumplen turnos regulares y rotativos, contiene una investigación observacional, descriptiva de tipo transversal, realizada en octubre 2001 y la cual demostró que la población evaluada duerme poco y tiene altas frecuencias de insomnio y somnolencia; de acuerdo a sus resultados, es muy probable que la población con somnolencia esté asociada a privación del sueño y trastornos por alteraciones del ritmo circadiano secundarios a la rotación de horarios de trabajo. (Durang & Rey, 2004, p.97)

Desde Chile nos muestran un estudio basado en la accidentalidad que puede producir el trabajo nocturno, las consecuencias metabólicas, endocrinas, cerebrovascular, entre otras; su base son dos mecanismos fundamentales: el desfase de los ritmos biológicos (tanto con el medio externo, como una desincronía interna) y por privación de sueño, uno de sus diagnósticos se traduce en :“ Disminución de la alerta, no sólo durante el turno, se puede asociar a disminución del rendimiento y consecuencias en la seguridad”(Serra, 2013 p.443). Este estudio invita a las personas que se encuentren en turno nocturno a llevar una vida más saludable y controles médicos más continuos, monitoreando cualquier cambio en su estado de salud, para prevenir cualquier riesgo futuro.

En Colombia, hay un notable avance entre la relación de salud y trabajo como se evidencia en la resolución 2646 de 2008 en el numeral 42 del artículo 1°:

"Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitiva o monótona o combinada con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras

urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable"(Alcaldía Mayor De Bogotá, 2008. P. 2).

Como lo plantea la Universidad Javeriana de Colombia para comenzar un buen diagnóstico de evaluación de riesgos psicosociales se necesita un buen conocimiento del entorno de la organización, las características de la cultura, las fortalezas y problemáticas más frecuentes, los riesgos ocupacionales más importantes, las acciones de intervención de factores psicosociales que se hayan hecho previamente, y las expectativas y necesidades que mueven la evaluación de las condiciones de trabajo desde el enfoque psicosocial. (Villalobos, 2004, p. 198).

Retomando la encuesta nacional de condiciones laborales del año 2007, el cual se obtienen como resultados que un 22,4% del total de trabajadores trabaja por turnos y un 8,5% cuentan con horarios nocturno ya sea fijo, o por turnos mañana, tarde o noche, de igual forma dicha encuesta da a conocer que las ocupaciones que más tienen trabajos nocturnos son las fuerzas civiles y de seguridad en un 49,55%, en personal de aseo un 29, 4%, un 24% en obreros de producción del sector industrial y un 13,4% del sector transporte, evidenciando que los hombres son los que más trabajan en turnicidad en un 23,4% frente a un 20,9% de mujeres, así el horario fijo nocturno se demuestra que un 9,9% en hombres y un 6,7% en mujeres.

El objetivo de este estudio fue comparar una muestra de diferentes empresas y sectores teniendo en cuenta diferentes aspectos los cuales están directamente relacionados con el horario de trabajo, donde se evaluó:

Condiciones laborales en los puestos de trabajo, modalidades de organización del trabajo, evaluación de riesgo derivados de los turnos, medidas preventivas, siniestralidad laboral e incapacidades, impacto de los turnos u horarios sobre los trabajadores; el estudio descriptivo permite identificar las condiciones de trabajo reales y así establecer bases específicas y ajustadas de las características específicas y particulares del

trabajo a turnos, el cual les permitió elaborar medidas preventivas eficaces y eficientes. (Panaia, Bocchicchio, 2011 p.4)

Por otro lado la facultad de enfermería de la Universidad Nacional de Colombia nos trae un artículo donde se observa que el trabajo nocturno se cataloga como riesgo psicosocial en cuanto se origina en la organización del trabajo en equipo a turno cerrado y por las alteraciones de la vida personal, (física y psíquica) familiar y social que éste conlleva. (Mongui, 2010) Revelándonos que trabajar de noche y dormir de día conlleva a un doble esfuerzo; con resultados finales de fatiga física, mental, deterioro precoz de la salud, malas relaciones interpersonales e insatisfacción.

Es así que los antecedentes reunidos en relación al proyecto de investigación nos permiten obtener un panorama preestablecido con los resultados que se puedan obtener, además, los estudios se direccionan a múltiples afectaciones derivadas del trabajo nocturno y cómo estas contribuyen en el incremento de los factores de riesgo psicosociales, que pueden derivar en alteraciones que pueden afectar el desempeño laboral; dicho lo anterior, se puede correlacionar estos estudios al principal foco de investigación que se plantea, es fuente vital del desarrollo de este trabajo Investigativo.

Marco teórico

Riesgos Psicosociales

Para entender tal término es preciso comprender sus componentes, partiendo por la definición de riesgo que según la Organización Mundial de la Salud se entiende como “cualquier rasgo, característica o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión”. (OMS, 2015, p. 1)

Por lo que riesgo hace referencia al adjetivo de las cosas que son susceptibles de ser modificadas, ajustadas o que cambian en función de algún motivo determinado o

indeterminado, de escasa estabilidad, que en poco tiempo pueden tener fuertes alteraciones o que nunca adquieren una constancia. (Concepto, 2013, P. 1).

Por lo anterior muchos riesgos pueden ejercer un cambio o modificación en la conducta de un individuo en sus ambientes de trabajo, por ello este documento de investigación se sumerge en descubrir esos riesgos que hacen posible estas alteraciones; estos riesgos, desde las áreas interdisciplinarias del conocimiento interesado por el bienestar del trabajador dentro de las organizaciones, tales como la psicología organizacional y el área de la salud ocupacional, pueden enmarcarse desde lo que se ha definido como el concepto de riesgos psicosocial.

Luego de definir el término Riesgos pasamos a definir el termino psicosocial; de acuerdo El Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT/OMS, 1984, 5), describe a los riesgos psicosociales laborales, como aquellas interacciones que se encuentran inmersas entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones propias de la organización, por una parte; y por la otra, la capacidad del empleado, lo que requiere, su cultura, así como su condición personal fuera del trabajo (ámbito extra laboral); todo lo que a través de apreciaciones y experiencias afectan la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (OIT/OMS, 1984).

El concepto psicosocial ha sido uno de los factores determinantes para contextualizar todo aquello que la psicología, sociología, antropología, medicina y otras ciencias han utilizado en el terreno del significado y lo significativo para demostrar el vínculo entre salud y enfermedad (Uribe, 2015 p. 22) Los riesgos psicosociales del trabajo son inherentes al hecho de trabajar; y pueden convertirse en riesgosos o protectores para la salud según la manera en que sean conceptualizados, identificados, medidos y controlados (Arenas & Andrade, 2013,Párr 7). Podemos definir que un riesgo psicosocial laboral es el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, y tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes. (Giner, 2012, p. 255)

Por otra parte y según Medina, y Cols (2007. P. 53) para poder entender el termino psicosocial debe comprenderse y dividirse sus dos componentes lingüísticos, de un lado se define el prefijo “psico” el cual hace referencia al aspecto subjetivo de la persona y por otro, la palabra “social” corresponde a esa persona dentro de un mundo con el cual se relaciona y el cual le da sentido de pertenencia e identidad al mismo.

La Organización Internacional De Trabajadores (OIT, 2013,p. 1) también realiza una división lingüística del termino psicosocial que nos permite tener otra perspectiva, según esta organización el componente “psico” denota una relación con la psique, con el conjunto de actos y funciones de la mente y el componente “social” determina las características y las interacciones de la organización del trabajo.

En ese sentido y ya habiendo conceptualizado las dos palabras por separado, entraremos en materia con el concepto de Riesgo Psicosocial, partimos por la conceptualización que resalta El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (INSHT, 1997) quien define los riesgos psicosociales como las condiciones que se encuentran en el entorno laboral y que están asociadas de manera directa con la organización, el contenido y la manera como se llevara a cabo la tarea, y que cuentan con la capacidad para afectar tanto el bienestar como la salud del trabajador desde lo (físico, psíquico o social), así como el desarrollo del trabajo mismo. Es por ello, que el equilibrio entre el manejo de los recursos frente a las demandas laborales, es lo que garantiza, el bienestar y el sano desempeño del trabajador.

El Ministerio de Protección Social (2008), Asevera que los riesgos psicosociales comprenden aquellos aspectos intralaborales o dentro de la organización, extra laborales o fuera de la organización y condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, las cuales en una interrelación dinámica, a través de percepciones y experiencias, cuentan con la capacidad de influir en la salud y el desempeño de las personas. Lo que involucra una valoración, estudio e intervención del trabajador orientada hacia una visión humana integral desde las organizaciones abarcando sus tres contextos: el individual, el intralaboral y el extra laboral.

Estas definiciones nos dan una visión global del concepto, por lo cual es necesario realizar una clasificación de estos riesgos psicosociales, la OIT (2013) identifico cinco grandes grupos de riesgos psicosociales los cuales son:

- El exceso de exigencias psicológicas del trabajo: Aspecto que contempla el trabajo de forma rápida o de forma irregular, cuando no se es permitido opinar, tomar decisiones, o cuando estas decisiones son difíciles y deben darse en forma rápida.
- La falta de control, influencia y desarrollo en el trabajo: Cuando no se tiene autonomía en la manera de llevar a cabo las tareas propias, cuando el trabajo no da la oportunidad de aplicar las habilidades y conocimientos y/o carece de sentido, cuando es posible adaptar el horario a las necesidades familiares o no se puede decidir cuándo se puede tomar un descanso.
- La falta de apoyo social y de calidad de liderazgo: Se refiere a trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros, cuando las tareas están mal definidas o no se ha dado la información adecuada y a tiempo.
- Las escasas compensaciones del trabajo: Se relaciona con la falta de respeto, la inseguridad contractual, los cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, el trato injusto, violento o la falta de reconocimiento del trabajo, el salario bajo.
- Doble jornada o doble presencia: Cuando el trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado. La organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilización de ambos trabajos.

Así mismo esta organización delimita de forma más concreta en la siguiente tabla un listado de factores que nos permite evaluar de forma concreta los riesgos psicosociales dentro de una organización:

Tabla 1. Factores de Riesgo Psicosocial

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	
Factores del entorno y del puesto de trabajo	Factores organizativos
Carga de trabajo excesiva (exigencias psicológicas)	Supervisión y estilos de dirección inadecuados
Jornadas largas y horarios irregulares o extensos de trabajo	Estructura organizativa deficiente y ausencia de trabajo en equipo
Mal diseño del entorno y falta de adaptación ergonómica	Falta de apoyo social
Falta de autonomía y control en la realización de tareas	Clima y cultura organizativa
Ritmo de trabajo elevado	Ausencia de cultura de prevención de riesgos
Falta de claridad en las funciones	Salario insuficiente y valoración inadecuada de puestos de trabajo
Relaciones en el trabajo	Discriminación
Acoso sexual	Carga total de trabajo
Acoso laboral o mobbing	Doble jornada: interacción de demandas familiares y laborales
Violencia laboral	Descanso insuficiente
Seguridad en el empleo y desarrollo de carrera profesional	
Dificultad o imposibilidad de promocionarse y desarrollar carrera	Inseguridad sobre el futuro en la empresa

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (2013)

Lo anterior nos lleva a reflexionar como los continuos cambios, y los nuevos niveles de competitividad y exigencias que se desarrollan en el mundo organizacional han hecho que los temas como la salud y el bienestar laboral tomen mayor nivel de relevancia.

Basado en fenómenos como la globalización y el crecimiento de las empresas, se ha entendido que los riesgos psicosociales, son generadores directos de consecuencias positivas o negativas a los diferentes actores que intervienen dentro de una organización, y que estas consecuencias o benéficos toman o pierden fuerza dependiendo del nivel de exposición y frecuencia de las personas con ciertos riesgos.

Desde esta visión los riesgos que están asociados a propiciar efectos positivos se entienden como factores protectores psicosociales, pues generan beneficios que generan bienestar y salud para el trabajador, y que de otra parte también pueden ser generadores de efectos negativos, tales como: enfermedad, ausentismo, desmotivación, insatisfacción laboral, reducción del desempeño laboral, y que en esa instancia conocemos como factores de riesgo psicosocial.

El impacto de estos factores en la vida cotidiana dentro de la organización de hoy es tan real, y de tal impacto que ha sido necesario entonces identificarlos, evaluarlos, controlarlos y luego generar procesos de intervención frente a ellos, para fortalecer el bienestar laboral y por ende también mejorar el desempeño. (EU-OSHA, 2007).

Las tendencias presentes para el ámbito de la promoción y de la seguridad en el trabajo, abarcan no sólo los riesgos físicos, químicos o biológicos del medio ambiente, sino que también se ha creado conciencia sobre otros que influyen y afecta de forma directa a cada una de la persona que intervienen dentro de una organización.

Los Riesgos psicosociales propios de la empresa, que directamente tienen la capacidad de influenciar de manera considerable en el bienestar físico y mental de la población trabajadora (OIT/OMS, 1984).

Las organizaciones del siglo XXI tienen una fuerte necesidad de generar trabajadores saludables y felices que manifiesten conductas que favorezcan el desempeño laboral, y que se pueden dar como resultado de una correcta intervención de los riesgos psicosociales.

Este tipo de intervenciones y su nivel de relevancia, es hoy un punto fundamental en la gestión inteligente de las organizaciones.

Para poder abordar y comprender el tema de los riesgos psicosociales presentes dentro de una organización es preciso conocer tanto los factores desencadenantes como las consecuencias que trae consigo estas condiciones en el ámbito laboral.

Factores que van desde la evolución histórica y la caracterización del trabajo y el entorno laboral hasta las consecuencias que tienen los riesgos psicosociales sobre el desarrollo del trabajo, la salud de trabajador/a y la organización como tal.

El abordaje de estas temáticas tiene como fin último respaldar la presente investigación, en donde se estudiara la problemática de los riesgos psicosociales no solo como una situación producto de un único determinante o como características de la tarea, estructura de la organización, características del empleo, características de la empresa, organización del tiempo de trabajo, entre otros, sino como una situación producto de la unión de varios de ellos; razón por la cual las consecuencias de tal problemática se ven reflejadas no solo a nivel microestructural sino también a nivel macroestructural.

Por tal razón es de interés para la presente investigación no solo estudiar los riesgos psicosociales desde la perspectiva de la organización y las características del trabajo sino también desde la intersubjetividad del trabajador y su relación en los diferentes ámbitos de desarrollo en su vida; hace décadas el trabajador desconocía los cambios positivos o negativos que se generan internamente de acuerdo a su entorno; ahora es un participante consciente de lo que sucede a su alrededor, aunque en algunos sectores aún se ve la desigualdad.

El gobierno nacional no ajeno a los cambios que se están produciendo, ha identificado algunos de los riesgos psicosociales generados y el factor de riesgo que estas representan como se evidencia en la resolución 2646 de 2008 “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”.(ARL Sura, 2008, párrafo 2)

Los riesgos psicosociales entonces no son más que todos los cambios que se pueden producir dentro de un clima de trabajo que inciden directamente en el trabajador y

alteran el entorno natural de desarrollo laboral, trasfigurando las relaciones propias del trabajador en el ambiente de trabajo y su esfera familiar y social.

Trabajo

La raíz de la palabra “trabajar” proviene del latín *tripaliare* y significa “torturar” (Aizpuru y Rivera, 1994, p.16). Sin embargo, para entender este concepto, recordaremos que en la historia del Imperio Romano se institucionalizó de tal manera el uso de la esclavitud, que tener que trabajar era algo realmente indignante para los ciudadanos romanos (Carro Igelmo, 1986)

Las labores a las que se comprometen las personas no han sido al azar, lo que existe es el esfuerzo constante de quienes le han dado forma a lo que realmente hay (Henao, 2013, p. 11) y esto se ha logrado mediante un esfuerzo denominado trabajo.

La evolución del concepto de trabajo a través de la historia ha llevado a que desde diferentes ramas del conocimiento se contemplen diversidad de riegos que abarcan este concepto; concepto que ha transmutado y fluctuado de un estado de esclavitud a un medio para alcanzar un estándar de calidad de vida.

En dicho proceso de transmutación, fluctuación y con la inmersión de los derechos del trabajador, el cambio de visión generacional de ver al trabajador como una máquina de producción a ser un agente de talento humano, entre otras características, ha hecho que se incremente la preocupación de los entes implicados en identificar todos aquellos riegos que pueden contribuir o por el contrario imposibilitar que se den óptimos niveles de bienestar dentro del trabajo

Uno de los referentes históricos más antiguos, en el que se evidencia una importante referencia hacia los turnos de trabajo empleados es en la minería. (Carro Igelmo, 1986) La segunda referencia histórica a tener en cuenta es autor que describe enfermedades de

origen profesional, interesándonos en particular las asociadas a los panaderos. (Carmona, Blanco 1992 p.19)

“El trabajo no es una mera adaptación a la naturaleza sino una transformación consciente e intencional de las condiciones naturales” (Isorni, 2010, p. 6); A lo largo de la historia el trabajo ha sido fundamental y ha tenido muchas transformaciones, desde la antigua Grecia donde, la mayoría de los empleos, especialmente los empleos difíciles, eran realizados por esclavos; la cual era la base sobre la que descansaba la independencia de la clase dirigente, “los niveles más altos de la escala correspondían al trabajo productor de plusvalía, denominado trabajo productivo; al que se intercambiaba por dinero a través del comercio o del salario” (Dorronsoro, 2011, Parra. 9)

El trabajo nocturno ha existido en todas las civilizaciones y aun continua en muy diversos ámbitos laborales como lo son la industria, vigilancia, medicina, minería entre otros. Sin embargo, podemos decir que se inicia el trabajo en horarios nocturnos a nivel industrial cuando comenzó a emplearse de manera masiva la luz artificial por incandescencia, inventada por Thomas Alva Edison en 1879. Dicha innovación tecnológica proporciono la luminosidad necesaria para poder reproducir en horarios nocturnos cualquier actividad laboral realizada durante el día, o bien prolongar la diurna de manera individual o colectiva las horas que hiciesen falta, en cualquier sector laboral que necesite un aumento en el horario laboral.

Antes que hubiese luz artificial la jornada laboral se limitaba a la luz natural y solía ser entre 8 a 10 horas diarias en invierno y en verano podían ser hasta 18 horas diarias.

El concepto de trabajo se ha planteado desde diferentes puntos de vista. Federico Engels (1820-1898 filósofo alemán), con su teoría del trabajo como humanización realiza el planteamiento del trabajo como desarrollo del hombre, la realización de diferentes tareas que satisfacen sus necesidades, es la forma por la cual crece y se hace cada vez más humano, perfeccionando sus facultades y habilidades transforma el medio donde convive y coopera en la evolución de la sociedad.

Max Weber (1814-1920, sociólogo, filósofo y economista alemán) concibe el trabajo como una forma en la que el hombre puede lograr la salvación del alma por lo que debe dedicar su vida al trabajo, de esta manera podrá obtener lo necesario para satisfacer sus necesidades y la de su descendencia.

Carlos Marx (1818-1883, economista y filósofo alemán) realiza el planteamiento de las cuatro formas de enajenación del hombre a través del trabajo, en su análisis de los sistemas productivos estudia el trabajo del hombre y demuestra que los principios del capitalismo cambian el sentido del trabajo para el hombre. El trabajo forma al hombre, le da sentido a la vida, por lo que es concebido por la sociedad.

Sigmund Freud, (1856-1939, psicólogo) padre del psicoanálisis, realiza el planteamiento de la existencia de tres instancias del aparato psíquico: el ELLO, el YO, Y el súper YO, cada una de estas tiene unas características principales que son las que determinan el comportamiento del ser humano. Por medio del trabajo se busca la perfección proporcionando la existencia del súper YO, el trabajo constituye al ser humano no le da felicidad pero si contribuye para su sobrevivencia.

Estos autores y otros han realizado sin número de planteamientos de diferentes teorías acerca del papel del trabajo en la vida del hombre, los aspectos filosóficos nos ayudan a comprender la evolución del concepto que desde un punto de vista económico podríamos decir “que el trabajo consiste en las habilidades del hombre aplicadas a la obtención de un fin racional, y es una condición de la evolución y progreso del hombre en todas sus esferas. No es por lo tanto todo trabajo económico, sino solamente aquel que busca la satisfacción de sus necesidades.

El trabajo es el principal elemento productivo que podría llamarse agente, por qué hace real la utilidad de las cosas, produce los capitales, ordena y dirige la obra de la producción. Pero el trabajo aunque es el origen de la riqueza no siempre se logra.

Las labores a las que se comprometen las personas no han sido al azar, lo que existe es el esfuerzo constante de quienes le han dado forma a lo que realmente hay (Henao, 2013, p. 11) y esto se ha logrado mediante un esfuerzo denominado trabajo.

La evolución del concepto de trabajo a través de la historia ha llevado a que desde diferentes ramas del conocimiento se contemplen diversidad de riegos que abarcan este concepto el cual ha transmutado y fluctuado de un estado de esclavitud a un medio para alcanzar un estándar de calidad de vida.

El término proviene “del latín tripalium, que significaba literalmente ‘tres palos’ era un instrumento de tortura formado por tres estacas a las que se amarraba al reo, mediante una evolución metonímica, adquirió el sentido de ‘penalidad, molestia, tormento o suceso infeliz” (Bustos, 2008, p. 1).

“Las bases de la estructura del trabajo proviene de referencias antiguas como el código Hammurabi y la biblia, pero solo hasta los siglos XIX y XX es cuando aparecen las leyes que buscaban la protección de los trabajadores” (Generalidades del trabajo, 2009, p. 1), adicionalmente Para Marx la actividad principal y más importante del hombre es el trabajo, es la producción de vida y mantenimiento del proceso vital.

“El trabajo no es una mera adaptación a la naturaleza sino una transformación consciente e intencional de las condiciones naturales” (Isorni, 2010, p. 6); A lo largo de la historia el trabajo ha sido fundamental y ha tenido muchas transformaciones, desde la antigua Grecia donde, la mayoría de los empleos, especialmente los empleos difíciles, eran realizados por esclavos; la cual era la base sobre la que descansaba la independencia de la clase dirigente, “los niveles más altos de la escala correspondían al trabajo productor de plusvalía, denominado trabajo productivo; al que se intercambiaba por dinero a través del comercio o del salario” (Dorronsoro, 2011, P. 9)

Ya en el feudalismo la base del modo de producción feudal fue la tierra y la explotación de los campesinos por los señores feudales” (Diccionario de economía política, 2011, P. 1). En roma, la idea del trabajo seguía siendo una contribución forzosa

impuesta a los esclavos; Sin embargo, esta definición del trabajo ha venido desarrollándose con un cierto grado de organización basado en temas económicos, y de acuerdo a las teorías económicas que han surgido a lo largo de la historia.

En la fase más crítica, en la revolución industrial apareció otro termino: La división del trabajo la cual “hace referencia al número de tareas distintas en que se distribuye el trabajo necesario para la producción de un bien o servicio, tareas que han de ser realizadas por distintos trabajadores especializados en cada una de ellas.” (Banco de la Republica, 2015, P. 1).

Hacia la era moderna el trabajo se desarrolló con el capitalismo “disfrazado bajo la expresión de actividad objetivable, se encuentra siempre prendido en la relación salarial naciente, puesto que se traba en torno de la apuesta ya central que es la apropiación del tiempo del asalariado por parte del capitalista”. (Revista del trabajo, 2007, p. 33)

En la Actualidad la forma predominante es el trabajo asalariado, o trabajo en relación de dependencia, El trabajador o “empleado”, es reconocido en su condición de persona al igual que aquel que va a utiliza su trabajo. Esta relación se sella mediante un contrato en el cual se establecen el precio y las condiciones en que será prestado el servicio (Derecho al trabajo, 2014, P. 10)

En el ámbito nacional, el trabajo es regido por el Código Sustantivo de Trabajo, define el trabajo como “toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectué en ejecución de un contrato de trabajo (código sustantivo del trabajo art 5).

El trabajador como la persona que de forma voluntaria presta sus servicios a otra ya sea natural o jurídica, también puede ser aquella que de manera independiente trabaja de forma autónoma en una profesión, cobra por el trabajo entregado y no tiene ninguna vinculación con alguna organización.

El Artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, menciona las obligaciones especiales del trabajador, descritas a continuación:

“son obligaciones del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del patrono o por las autoridades del ramo
8. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

Internacionalmente el trabajo está regulado por la organización Internacional del Trabajo conocido por sus siglas OIT, creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente, “La fuerza que impulsó la creación de la OIT fue provocada por consideraciones sobre seguridad,

humanitarias, políticas y económicas” (Organización Internacional del trabajo, 2015, P. 5)

Cada país tiene una legislación específica sobre el trabajo nocturno, con sus ventajas y desventajas sobre los demás (*Organización Internacional del Trabajo* (OIT), 1989; OIT, 1990; OIT, 1990b). El eje central por excelencia, en el cual se centran las distintas legislaciones laborales internacionales sobre trabajo nocturno y otros asuntos laborales, es la *organización internacional del Trabajo*. En este sentido, y en referencia directa al trabajo nocturno, España ha ratificado los siguientes convenios, que aparecen a continuación.

Tabla 2. Convenios de la OIT referidos al trabajo nocturno

Convenios de la OIT referidos al trabajo nocturno				Ratificados POR España	
NÚMERO	AÑO	DENOMINACIÓN	REGISTRO EN LA O.I.T.	PUBLICACIÓN EN EL B.O.E.	/En VIGOR?
4	1919	Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres)	29.09.1932	14.04.1932	Si
6	1919	Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores	29.09.1932	14.04.1932	Si
20	1925	Convenio sobre el trabajo nocturno	29.08.1932	14.04.1932	Si
41	1934	Convenio revisado sobre el trabajo	19.06.1934	No	No

79	1946	Convenio sobre el trabajo nocturno de	05.05.1971	22.05.1972	Si
89	1948	Convenio (revisado) sobre el trabajo	24.06.1958	21.08.1959	No
90	1948	Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los	05.05.1971	22.05.1972	Si

Fuente: Convenios de la OIT ratificados por España en relación al trabajo nocturno, basado en informes de la OIT 1997.

En este sentido, en el artículo 190 del informe III (parte 1B) de la *Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, de la 89^a Conferencia Internacional del Trabajo (OIT, 2001), respecto al estudio general de las memorias relativas a los convenios números 4, 41, 89 y al Protocolo de 1990, se considera que el trabajo nocturno afecta a hombres y mujeres por igual, indistintamente, si bien reconocen que “*factores tales como el embarazo y la carga adicional familiar que recae en las mujeres pueden repercutir en el trabajo por turnos*”. Dos de los aspectos mejorables que tienen los documentos citados atañen a su relación y estructura. La complejidad de los mismos puede ser debida a los numerosos cambios y modificaciones que tienen que realizarse en los convenios para adaptarlos a los distintos países (OIT, 1989; OIT, 1990 OIT, 1990b; OIT, 2001).

Fuera de Europa podemos encontrar reservas frente al trabajo nocturno; por ejemplo, la *Confederación Japonesa del Trabajo*, no duda en considerarlo “*expresamente perjudicial para la salud de hombres y mujeres, estimando que se debería desalentar su utilización, y recurrir a él solo en caso de trabajos especiales e ineludibles*” (OIT, 1989, p. 30)

A finales del siglo XVIII, era usual que una persona laborara hasta 3000 horas al año cerca de 15000 horas en el transcurso de su vida contando desde su infancia a su vejez, y en condiciones lamentables.

Teniendo en cuenta lo anterior el trabajo podría consumir hasta el 60% de la vida de una persona, a mediados del siglo XIX, el tiempo de trabajo en Europa alcanzaba hasta 4000 horas anuales, con jornadas de más de 16 horas y semanas hasta de 80 horas no había vacaciones ni descanso semanal y la jubilación era un concepto poco mencionado

La aparición del reloj a finales del siglo XVII ayudo a la toma de conciencia acerca del tiempo.

Desde ese momento, el tiempo del trabajador se convierte en un elemento clave de la producción que debe ser controlado y reglamentado.

Desde el renacimiento y hasta la revolución industrial el tiempo de trabajo aumentaba lentamente. Mujeres, hombres e incluso niños trabajaron durante muchos años en horarios agotadores con descansos limitados para comer o dormir, que sumadas a las malas condiciones de higiene, seguridad y malos salarios dieron lugar al conflicto capital- trabajo, siendo el deseo en la mejora de dichas condiciones se convierte en la mayor lucha del movimiento obrero.

En los años 1810 a 1820 el socialista utópico Robert Owen, solicito a la parlamentaria la limitación de la jornada laboral diaria a 12 horas cuarenta años después y la opinión pública y la opinión publica comenzó a solicitar control en las horas de trabajo.

“como medio para prolongar la jornada y compensar las limitaciones físicas de la fuerza del trabajo comenzó a implementar en aquella época el sistema de turnos para mantener una producción continua de 24 horas (...) el proceso continuo de trabajo

invitaba constantemente a rebasar la jornada nominal de 12 horas. Se generalizaba el trabajo nocturno –para niños y mujeres” (Jáuregui S/f p.173)

Desde la segunda mitad del siglo XVIII, en diferentes partes del mundo se empezó una lucha por obtener una jornada laboral justa de 8 horas, realizándose movilizaciones en masa en el año de 1886, en julio de ese año se declara el 01 de mayo como “día internacional del trabajo” y fue entonces el 01 de mayo de 1890 celebrado por los países industrializados bajo el precepto de jornada laboral de 08 horas. En el año de 1900 la ley Millerand en Francia, hace una disminución en la jornada laboral pasándola a 10 horas, en el año de 1906 los mineros logran obtener jornada laboral de 08 horas para su gremio y la ley del 06 de junio de ese año promulga el día de descanso semanal.

En 1919 los miembros británicos, junto a los ferroviarios y transportistas realizan la solicitud de aumento salarial y reducción en jornada laboral a 7 horas, condiciones que fueron aceptadas luego de 5 semanas de negociación. En España y después de un estancamiento del 70% de la industria el gobierno decreta el 03/04/1919 jornada máxima de 08 horas y en ese mismo mes en Francia se instauro por medio de una ley la jornada laboral de 8 horas diarias y 48 semanales.

A finales del 1919 se reunió en Washington la conferencia internacional del trabajo OIT y se instauro de manera internacional la jornada laboral de 8 horas diarias y 48 semanales.

“Considerando que existen condiciones de trabajo que implican para buen número de personas la injusticia, la miseria y las privaciones, lo cual crea un descontento tal que la paz y la armonía universal corren peligro, y considerando que es urgente mejorar esas condiciones, por ejemplo, en lo que se refiere a la reglamentación de las horas de trabajo, la fijación de una duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo (...) considerando que la no adopción por una nación cualquiera, de un

régimen de trabajo realmente humano, es un obstáculo para los esfuerzos de las demás naciones deseosas de mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países; las altas partes contratantes, movidas por sentimientos de justicia y humanidad, han convertido lo que sigue: (...) La adopción de la jornada de 8 horas o de la semana de 48, como aspiración a realizarse en todos los países en que no se haya obtenido todavía (TRATADO DE VERSALLES (S/F).

Durante 60 años, la jornada laboral se ha reducido en algunos países como EEUU, Canadá, Bélgica, Alemania, entre 1800 y 1900 horas al año.

En Colombia, el código sustantivo de trabajo, dedica el título VI a la jornada de trabajo y que el ministerio de trabajo lo define como “La Jornada Ordinaria de Trabajo es el tiempo al que se compromete un trabajador, a laborar al servicio de un empleador, dentro de una relación laboral.” (Ministerio de trabajo, 2016) En el artículo 158 define la jornada ordinaria como “la que convengan las partes o a falta de convenio, la máxima legal” (Cód. Sustantivo de trabajo art 158), se refiere a demás la definición de trabajo ordinario y nocturno (art 160), que fue modificado por el artículo 25 de la Ley 789 de 2002, como sigue: “1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.); 2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.) (Ley 789 de 2002 art 25).

Siendo así, Y tal como se refirió anteriormente, la evolución del trabajo nos ha traído diferentes formas de organización que tienen implicaciones tanto administrativas como personales para los trabajadores.

El trabajo por turnos es definido como “toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días

o de semanas” (ILO. Estatuto de los trabajadores art 38 numeral 3). De acuerdo con la OIT (1990) el trabajo por turnos es “un método de organización del tiempo de trabajo, en el cual los trabajadores se reemplazan uno al otro en los lugares de trabajo de forma tal, que el establecimiento pueda operar más horas de las horas de trabajo que un trabajador individual” (ILO, 2004).

En el Código Sustantivo del Trabajo, en el artículo 165 se hace referencia al trabajo por turnos “Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un periodo que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (código sustantivo de trabajo art 165)

Este trabajo se podrá realizar en cualquier jornada mañana, tarde o noche. Entre las diferentes formas de organización de trabajo por turnos se encuentran:

- Sistema discontinuo: el trabajo se interrumpe normalmente por la noche y el fin de semana. Supone dos turnos: uno de mañana y uno de tarde. La empresa funciona menos de 24 horas al día, con una pausa diaria y habitualmente una pausa de fin de semana.
- Sistema semi-continuo: la interrupción es semanal. Supone tres turnos, mañana, tarde y noche, con descanso los domingos. La empresa funciona las 24 horas del día, es decir, sin pausa diaria, pero con pausas en los fines de semana.
- Sistema continuo: el trabajo se realiza de forma ininterrumpida. El trabajo queda cubierto durante todo el día y durante todos los días de la semana. Supone más de tres turnos y el trabajo nocturno. La empresa funciona las 24 horas del día los siete días de la semana, (sin

pausa diaria ni de fin de semana, ni tampoco los días festivos o no laborables.

En estas formas de organización están incluidos los turnos de rotación, fijos o permanentes, que son el medio por el cual los trabajadores de una organización alternan los turnos de mañana, tarde y noche.

Al implementar un sistema de rotación de turnos se deben tener en cuenta dos variables (Estrucplan, 2015)

Frecuencia de rotación: El trabajador puede cambiar de turno semanalmente (siendo el más utilizado), o en intervalos más cortos o más largos.

- Extensión del ciclo de rotación: Es decir, el periodo para que un trabajador regrese al mismo punto y reanude la secuencia de días de trabajo y descanso a lo largo de varias semanas; depende en un sistema de turnos continuos, de la frecuencia de la rotación y el número de equipos.

Estas variables deben tenerse en cuenta ya que podrían afectar la adaptación a los turnos. También deberá considerarse la rapidez de la rotación.

También deberá considerarse la rapidez de rotación, entendiéndola como el la cantidad de turnos consecutivos (día, tarde, noche) antes de que se cambie de turno y la dirección de turnos que se refiere al orden de cambio de turno (COLLIGAN Michael, s/f)

- Una rotación hacia adelante esta en la dirección de las agujas del reloj: cambiar del turno de día al turno de la tarde y después, al turno de la noche.
- Una rotación hacia atrás, está en la dirección contraria a las agujas del

reloj: cambiar del turno de día al turno de la noche y después al turno de la tarde.

El tiempo que tarde la rotación puede afectar la capacidad de un trabajador para acostumbrarse al cambio de las horas de cada turno.

La dirección de rotación puede afectar la capacidad de los ritmos circadianos (ritmos cotidianos del cuerpo) de adaptarse en cambiar en las horas de trabajo.

El sueño por ejemplo es un ritmo circadiano ya que una persona duerme una parte del día. Algunos investigadores han sugerido que la rotación debería realizarse hacia adelante o en dirección de las agujas del reloj, ya que ayuda al trabajador a adelantarse a las nuevas horas de dormir.

Esta tabla nos describe los oficios y profesiones de diferentes sectores económicos que usualmente manejan sistema de trabajo por turnos nocturnos.

Tabla 3. Principales actividades que realizan trabajos por turnos Ayala y Noguera, relación entre trabajo por turnos.

SECTOR	RIESGO	INDUSTRI A O SERVICIO	PROFESIONES
SALUD	3	Hospitales segundo y tercer nivel	Médicos, enfermeras y auxiliares de enfermería, bacteriólogos, técnicos rayos x,

			servicios generales y de laboratorio, instrumentadoras, conductores de ambulancia, camilleros, secretarias, vigilantes
COMERCIAL	4	Vigilancia	Vigilantes, supervisores de vigilancias
TRANSPORT E	3 3 1 4 1 5 4	Transporte terrestre Transporte de mercancías Transporte aéreo Trasporte aéreo Trasporte	Conductores de buses, taxistas, recepcionistas Terminales de transporte: despachadores Conductores de carga, inspectores Pilotos, azafatas, auxiliares de vuelo, asistente de agencias de vuelos, vigilantes, controladores aéreos, maleteros,

		marítimo	supervisores. Recepcionista en tierra. Técnicos aeronáuticos con funciones de controladores aéreos, técnicos aeronáuticos transporte internacional
COMUNICACIONES	2	Radio, prensa, televisión	Periodistas, locutores, asistentes, ingenieros de soporte
MANUFACTURERA	2,3,4,	Cervecerías, panaderías, y otras empresas productoras de alimentos	Ingenieros, operarios, auxiliares
MANUFACTURA	2	Confecciones	Diseñadores, operarios, auxiliares
	4	Fabricacion de	Ingenieros, operarios,

		telas	auxiliares,
	2, 3	Fabricacion de calzado	Ingenieros, operarios, auxiliares
	4	Fabricacion de vidrio	Ingenieros, operarios, auxiliares
	5	Fundiciones de metals	Ingenieros, operarios, auxiliares
MINERIA	5	Mineria (oro, carbon, etc.)	Ingenieros, operarios, auxiliares
SERVICIOS CIVILES	5	Protection civil	Bomberos, policias y soldados
CONSTRUCCION	3, 4, 5	Construcción edificios, carreteras, obras uso no residencial	Ingenieros, operarios, auxiliares
SERVICIO	3	Venta de combustibles	Auxiliares, vendedores
HIDROCARBUR OS	5	Extracción, transporte y proceso de hidrocarburos	Ingenieros, operarios, enfermeros, medicos
SERVICIOS	3	Hoteles, restaurants	Administradores, auxiliares de cocina, servicios generales, camareros, recepcionista, maleteros,

Fuente: Feo, Janneth (s/f), Influencia del trabajo por turnos en la salud y la vida cotidiana.

Varias investigaciones han manifestado que el trabajo nocturno y a turnos tiene varios efectos perjudiciales en la salud, mínima calidad de vida y deterioro social (Garbarino y cols., 2002; Khaleque, 1999; Knutsson, 1989; Oginska, Pokorski & Oginska, 1993). Por ejemplo, Khaleque (1999) realiza un estudio en el que analiza el sueño, la salud y el bienestar de 60 trabajadores matutinos y vespertinos con una media de edad de 35 años sometidos a un sistema semanal de rotación de 3 turnos. Su trabajo consistía en ocho horas al día durante 6 días a la semana y un día libre.

El ciclo de rotación semanal era el siguiente: la primera semana el turno de noche (22:00-06:00), la segunda semana el turno de mañana (06:00-14:00) y la tercera semana el turno de tarde (14:00-22:00). Los resultados indican que el turno de noche es el más disruptivo de todos los turnos en términos de deficiencia de sueño y quejas de salud (Miro, E, 2005. P. 18).

En la mayoría de los empleados que ejecutan las jornadas en turnos nocturnos se ven comprometidos a condiciones laborales desfavorables que traen como consecuencia riesgos en la salud física, mental y en su bienestar.

“Los seres humanos, al igual que otros seres vivos, poseen un reloj corporal interno situado en el núcleo supraquiasmático del hipotálamo que regula sus ritmos corporales, incluido el ritmo de sueño-vigilia. El periodo habitual de la mayoría de estos ritmos es cercano a 24 horas (circadiano) y está preparado para sincronizarse con el ritmo ambiental diario de luz-oscuridad, en concreto, para estar activos y despiertos de día y para dormir y descansar de noche, coincidiendo con el descenso de la temperatura corporal que comienza a última hora del día. Cuando se trabaja de noche o en turnos rotativos de trabajo, el sistema circadiano es incapaz de adaptarse rápidamente al nuevo horario y surge una desincronía entre el ritmo de los sistemas fisiológicos internos y las exigencias horarias externas. Dicha desincronía, junto a la falta de sueño que suele asociarse a estas condiciones laborales, es responsable de los problemas de salud que se encuentran

en este tipo de trabajadores” (Miro, E, 2005. P. 18).

De igual forma, los efectos principales del trabajo nocturno se relacionan directamente con la cantidad y calidad del sueño, la fatiga y la sensación de malestar que se puede precisar en gran cantidad de síntomas asociados a la falta de sueño.

Un mecanismo por el cual los trabajadores en turno sufren consecuencias en su labor es por la privación del sueño, debido a que una somnolencia excesiva es una queja que constantemente se recibe en todo tipo de trabajo fuera de horario de oficina, debido a que los trabajadores por turnos rotativos duermen menos y tienden a desarrollar una somnolencia que los trabajadores diurnos, Quienes trabajan en turnos duermen en promedio de 4 a 6 horas diarias, estos trabajadores incluso bajo condiciones ambientales controladas óptimas logran un sueño diurno menor a 6 horas teniendo oportunidad de dormir 8. (SERRA, 2013 P. 445)

Tabla 4. Criterios diagnósticos y de apoyo para el Trastorno de Sueño por Trabajo en Turnos

<p align="center">Criterios diagnósticos y de apoyo para el Trastorno de Sueño por Trabajo en Turnos</p>
<p>Criterios Diagnósticos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Insomnio o somnolencia excesiva en asociación temporal a horarios de trabajo que se superponen en forma recurrente con el tiempo habitual de sueño • Síntomas que se asocian al sistema de turnos están presentes por al menos 1 mes • Se demuestra alteración de sueño (insomnio) y alteración circadiana y desfase de sueño por diarios de sueño o Actigrafía por

Al menos 7 días.

- El trastorno de sueño no es debido a otro desorden del sueño, trastorno médico, mental, uso de sustancias o medicamentos

Elementos de apoyo en el diagnóstico

- Turnos matutinos se pueden asociar a dificultad en iniciar el sueño y en despertar.
- Turnos vespertinos permanentes se pueden asociar a dificultades En iniciar el sueño.
- La somnolencia excesiva se manifiesta especialmente durante el trabajo en turno (especialmente en la noche), a menudo acompañado por la necesidad de una siesta y disminución de las capacidades mentales.
- Disminución de la alerta, no sólo durante el turno, se puede asociar a disminución del rendimiento y consecuencias en la seguridad.
- Fracciones importantes del tiempo libre deben utilizarse para recuperar el sueño, con consecuencias sociales adversas.
- Irritabilidad.

Fuente: Trabajo en turnos, privación de sueño y sus consecuencias clínicas y médico legales (p.444, 2013)

“A nivel poblacional esto ha sido corroborado por la encuesta “Sleep in América 2008” enfocada hacia el tema trabajo y sueño donde se encontró que el 58% de los trabajadores de turnos pasaba menos de 6 horas en cama (versus un 14% de los trabajadores sin turnos) y que 33% de los turnistas dormían menos de 6 horas comparado con sólo un 15% de los trabajadores con horario normal” (SERRA, 2013 P. 445).

Dicho lo anterior es importante tener en cuenta que las personas que realizan trabajos bajo turnos rotativos deben estar más atentos aún a los factores de riesgo vasculares y de salud en general y procurar estilos de vida más saludables (alimentación, ejercicio, etc.) en lo posible, es ideal que se realicen tamizajes de salud (controles preventivos periódicos) a estos trabajadores y deben recibir educación sobre

sinomatología cardio o cerebrovascular en modo de reconocer síntomas precoces y acudir precozmente a consultar en caso de presentarla. Finalmente lo difícil aún es reconocer al subgrupo de trabajadores más vulnerable al trabajo en turnos

Entre las diversas causas patológicas de alteraciones del ciclo del sueño, las más destacables por su influencia en el ámbito laboral son: el SAHS (síndrome de apnea-hipopnea obstructiva del sueño), la hipersomnia idiopática del SNC, el síndrome de piernas inquietas, las patologías crónicas con uso de fármacos con efecto sedante y el consumo de sustancias sedantes o con efecto estimulante durante el día (café, nicotina, colas, alcohol, drogas, etc.)

El riesgo laboral mayor en estos trastornos viene condicionado por la somnolencia diurna excesiva, la disminución de la velocidad de procesamiento de la información, aumento de los periodos de latencia para obtener respuestas con base en la capacidad de atención, descenso en la memoria y la capacidad de concentración e incremento en el tiempo necesario para realizar tareas. (Vicente 2013, P.45)

El efecto que sobre los trabajadores puede tener el trabajo a turnos o nocturno es un controvertido aspecto en medicina del trabajo pues, si bien en su inicio la mayor parte de los trabajadores tiene problemas para conciliar el sueño, en muchos de ellos es posible lograr una adaptación compatible con un desarrollo de trabajo sin aumento del riesgo. Los estudios realizados en los últimos años muestran una relación no lineal entre la fatiga secundaria al trabajo nocturno y los accidentes laborales, aunque se admite que el sueño diurno es menos reparador que el nocturno y que la hipersomnolencia asociada genera descenso en la productividad y en la seguridad durante el trabajo nocturno. (Vicente 2013, P.45)

Los Criterios Generales de Trastorno del Ritmo Circadiano del Sueño en general de la Clasificación Internacional de Criterios de los Trastornos del Sueño (ICDS-2):

Existe un patrón persistente o recurrente de trastorno del sueño debido primariamente a uno de los puntos siguientes:

- Alteraciones del sistema para mantener el ajuste en el tiempo circadiano- Desfase entre el ritmo circadiano endógeno y factores exógenos que afecten el horario o la duración del sueño.
- La disrupción el sueño en relación con lo circadiano conduce a insomnio, hipersomnolencia o ambos.
- El disturbio circadiano del sueño se asocia a deterioro de las áreas social, ocupacional u otras áreas de función.(Ortega Morente, 2015)

Calidad del sueño: La mayoría de los problemas de salud que aquejan a las personas que trabajan por turnos se asocian a la calidad del sueño de que disfrutaban durante el día después de un turno de noche y, en menor medida, al descanso anterior al inicio del turno de mañana. Como el funcionamiento de los ritmos circadianos es tal que el organismo está preparado para la actividad diurna y el reposo nocturno, al finalizar un turno de noche, el cuerpo no se encuentra, en general, perfectamente predispuesto para el sueño (OIT, s/f).

Con lo anterior podríamos asociar otros factores como lo son la luz, nivel de ruido y algunas actividades que se realizan como la de comer en familia o realizar labores domésticas.

Según varios estudios los problemas de sueño son bastante frecuentes entre los trabajadores nocturnos, oscilando entre el 50% y el 66% de los trabajadores de estos turnos, frente a un escaso y reducido intervalo del 5.2% al 11% de los trabajadores diurnos fijos (Uhlich, 1957; Thiis-Evensen, 1958; Andersen, 1958). Hay constancia de que en el incremento de dichos porcentajes intervienen decisivamente los años de antigüedad en el trabajo nocturno (Burger, Van Alphen de Veer, Groot Wesseldijk, Graaf y Doornbosch, 1958; Akerstedt y Torsvall, 1981). Uno de los datos más interesantes es que los problemas de sueño son mucho mejor identificados por los trabajadores nocturnos cuando estos se decantan posteriormente por un trabajo diurno fijo, debido a los problemas para conciliar el sueño y despertarse temprano (Marquie y Foret, 1999). Los

porcentajes obtenidos de estos antiguos trabajadores nocturnos oscilan desde un 84% hasta un espectacular 97% que afirma haber tenido problemas de sueño, siendo los porcentajes más elevados los correspondientes a aquellos trabajadores que abandonaron un trabajo de turnos rotativos (Aanonsen, 1959) (Sanchez González, J. 2005).

Los trabajos nocturnos afectan los horarios de los alimentos y la secuencia de los mismos especialmente el trabajo nocturno, ya que durante el horario de la noche el estómago no admite una comida normal diurna ni en la cantidad ni calidad, por lo que resulta normal que haya inapetencia y molestia a largo plazo del intestino.

Se han encontrado diferencias importantes en cuanto al riesgo de padecimiento de problemas digestivos entre los trabajadores nocturnos y los diurnos. Se ha llegado a comprobar la existencia de un mayor número de dolencias digestivas y/o intestinales de todo tipo en los trabajadores nocturnos frente a los trabajadores diurnos (Andersen, 1958; Alfredsson, Karasek y Theorell, 1982; Harrington, 1978; Akerstedt, Knutsson, Alfredsson y Theorell, 1984; Akerstedt, 1990; Knutsson, Anderson y Berglund, 1990; Vancauter y Turek, 1990). Asimismo, se ha descrito la existencia de una proporción de 2:1 en trastornos gastrointestinales frente a trabajadores diurnos (Puhek, 1990; Angersbach *et al.*, 1980; Colligan, Frock y Tasto, 1980; Minors, Scott y Waterhouse, 1986; Moore-Ede, Sulzman y Fuller, 1982); por contra, otros autores no han encontrado diferencias significativas al respecto (Jaffe y Smolensky, 1996).

Hay evidencia que aunque no es significativa para confirmar una relación entre la rotación de turnos y los trastornos cardiovasculares, sin embargo, puede mencionarse el trabajo de (Kristensen, TS. 1989, P.4), quien analizo los aspectos metodológicos y analíticos de los estudios sobre la frecuencia de este tipo de trastornos, además, los estudios que se hicieron a partir de 1978 muestran un incremento de este tipo de trastornos, especialmente en quienes han abandonado el

trabajo por turnos. Waterhouse y cols. (1992), quienes se basaron en los resultados de Kristensen, eliminan la posibilidad de negar completamente una relación entre los turnos de trabajo y las enfermedades cardiovasculares.

También encontramos estudios que han asociado los problemas cardiovasculares con el trabajo nocturno, ya que este tipo de turnos pueden traer consecuencias negativas para los trabajadores hipertensos por la variación de los patrones de máximas y mínimas circadianas de la presión sanguínea (Kitamura *et al.*, 2002, P. 83)

Las actividades que desarrolla normalmente un trabajador en la vida familiar muchas veces se ha visto afectadas por las diferencias de horario de los integrantes de la familia, sin mencionar que todos los eventos sociales son efectuados en las horas de la noche o durante los fines de semana y es en estos momentos cuando los trabajadores están descansando o laborando en su jornada nocturna.

En el trabajo nocturno cuando es permanente se asocia a las dificultades de pareja, especialmente por la cantidad de tiempo durante la cual la pareja no comparten las vivencias diarias y las experiencias habituales que se esperan vivir en la relación de pareja normal, al principio estas situaciones laborales son aceptadas sin problema alguno ya que se aprecia la contribución económica, pero con el transcurso del tiempo las relaciones se enfrían llevándolas a un distanciamiento emocional y un alto riesgo de separación al aparecer problemas sexuales, problemas con los hijos, con las actividades de tiempo libre y el problema para la pareja de dormir en soledad.

A pesar de esto no podríamos afirmar que las separaciones estén asociadas directamente al trabajo por turnos sino por los cambios conductuales y cognitivos que pueden sufrir las personas quienes rodean dichas situación al ver alteradas las relaciones sociales y familiares debido al trabajo, por lo que la

separación solo sería una consecuencia indirecta del trabajo nocturno.

El calendario de trabajo determina la cantidad de tiempo que el trabajador pasa con su familia y amigos (OIT, (s/f) P. 5)

- El contacto con los hijos y la esposa(o) es reducido
- Se pueden presentar problemas con los hijos por la falta de presencia de los padres en el colegio, problemas con su cuidado, las actividades que interrumpen el sueño o la calidad del mismo en el trabajador.
- Las relaciones de la pareja también pueden verse afectadas ya que exigen cambios en los estilos de vida para ser adaptados a sus horarios.
- Las actividades sociales son menores por la falta de tiempo para asistir tales como ir a la iglesia, practicar algún deporte estudiar participar en política etc.
- Para las mujeres que laboran en el turno nocturno las obligaciones domesticas afectan directamente el tiempo que dedican a descansar.

Cuando se les pregunta a los trabajadores por turnos sobre problemas con el calendario de trabajo, dicen normalmente que el problema principal es que extrañan a la familia y a los amigos. La mayoría de los trabajadores por turnos dicen que el sueño es un problema, pero prefieren perder un poco de sueño para ver a otras personas, especialmente a los hijos o a la esposa” (COLLIGAN Michael, s/f).

Para las personas que laboran en los turnos nocturnos y cuando el ritmo circadiano tiene algún tipo de alteración se ve afectado directamente en el desempeño laboral “La perturbación de las variaciones circadianas del funcionamiento fisiológico producido por la necesidad de permanecer despiertos y trabajando en horas biológicamente anómalas, y de dormir durante el día, es uno

de los rasgos más estresantes del trabajo por turnos” (SANCHEZ GONZALEZ J., 2005),

En términos generales, en la noche no se puede prestar el servicio con las calidades del día por lo que disminuye el desempeño, adicional a esto la fatiga y el cansancio puede prestarse para la presentación de accidentes laborales.

Ocio y Esparcimiento

Los seres humanos son seres activos y el esparcimiento cumple un papel imprescindible en las diferentes etapas de la vida, el esparcimiento es externo a las actividades laborales y es propicio para la relajación, esparcimiento, recreación y es conducido por la motivación.

El descanso y entretenimiento debe estar encaminado a la satisfacción personal sin importar si se desarrolla grupal o individualmente. Si estas actividades son desarrolladas individualmente la persona está siendo espontanea creativa e iniciativa y si las actividades son desarrolladas grupalmente generara la integración del individuo al medio social y la familia.

En la actualidad el descanso y el entretenimiento son referencia de calidad de vida y bienestar.

Cronobiología

Es la disciplina que estudia los cambios rítmicos o biológicos que se producen en los seres vivos, entendiéndolos como los cambios regulares, periódicos y previsibles de las funciones biológicas, (Madrid, 2006). Es una ciencia joven recién surgida a mediados del siglo XX, comenzaron a formalizarse los objetos del estudio del cuando ocurren las cosas. Se debe tener en cuenta que no todo son “días “para la cronobiología, si bien han sido poco estudiado, han arrojado como resultado un énfasis en los ritmos anuales, estacionarios, además se ha centrado en variables tradicionalmente relacionadas con el rendimiento, como lo son; el sueño o la

inteligencia.

Existen mecanismos internos, denominado también “reloj Biológico” que controlan en el organismo la fisiología para ajustarlo al rito de 24 horas que lleve cada persona, estos ciclos con llamados *ritmos circadianos*, dado esto, se puede decir que la perturbación de las variaciones circadianas del funcionamiento fisiológico producido por la necesidad de permanecer despiertos y trabajando en horas biológicamente anómalas, y de dormir durante el día, es uno de los rasgos más estresantes del trabajo por turnos. (Knauth, s/f).

Los ritmos biológicos, son controlados por el organismo mediante una estructura que es capaz de regular las funciones fisiológicas, ajustándose al ciclo vigilia-sueño, por lo tanto, al determinarse que los ritmos, pueden se manifestarse o no en ausencia de estímulos externos, es aquí cuando llegamos a hablar del ritmo circadiano el cual tiene unas características principales (Escribano 2012):

- Capacidad para generar ritmos por sí mismo sin necesidad de estímulos externos.
- Capacidad de sincronización que permite que los organismos que se encuentran bajo determinadas condiciones adoptan el mismo ritmo del ambiente al cual están expuestos en las últimas horas.
- Capacidad para compensar los cambios de temperatura, qué permite que el periodo de los ritmos sea contante sin importar la temperatura permitiendo un mejor ajuste a la transición entre el día y la noche.

A largo plazo, no ha resultado fácil establecer una relación causa-efecto a pesar de la suposición generalizada de que la perturbación del sistema circadiano puede tener efectos perjudiciales, A pesar de la ausencia de pruebas incontrovertibles, existe un amplio consenso en torno a la conveniencia de implantar en el lugar de trabajo unos turnos que eviten, en la medida de lo posible, una perturbación permanente de los

ritmos circadianos.

Rutenfranz y cols. (1987) han estudiado la literatura existente y llegada a la conclusión de que los ritmos circadianos de hombres y mujeres reaccionan de la misma forma a la alternancia de las fases de trabajo y sueño en relación con el trabajo nocturno. No obstante, es preciso tomar en consideración dos aspectos: el ciclo menstrual y la carga adicional del cuidado de los hijos y las labores domésticas.

Cuando las personas finalizan un turno de noche, el cuerpo no se encuentra del todo en disposición para el sueño, hay factores adicionales que influyen, como lo son, la luz natural que puede perturbarlo, el ruido que se presenta en el día cuyo nivel es muy superior al de la noche; algunos trabajadores del turno noche se quejan del ruido producido por los niños y el tráfico, además muchos trabajadores de este turno, interrumpen su descanso diurno para compartir con sus familias.

Los turnos de rotación más rápida son más propicios que los de rotación semanal. En efecto, una rotación rápida mantiene la orientación diurna del ritmo circadiano, y así evita un estado de perturbación permanente impuesto por el ajuste parcial a unas orientaciones diurnas y nocturnas alternantes. Una sucesión de jornadas de trabajo en el turno de noche puede producir una acumulación de falta de sueño, esto es, una falta de sueño crónica, que puede conllevar a producir errores en las labores de los trabajadores, generando costos adicionales a las empresas.

Aunque los ritmos han mostrado una gran consistencia entre las personas, se han encontrado diferencias individuales en la manifestación de los ritmos circadianos, estas variaciones rítmicas se suelen dividir en tipo de personas, Matutinas y vespertinas.

Las **personas matutinas**, se caracterizan por desempeñarse y despertarse temprano en la mañana, y a medida que avanza el tiempo van encontrando en su día, un “mejor momento” y van sintiendo el cansancio al pasar las horas, por lo que necesitan dormir temprano. (Escribano 2012)

Las **personas Vespertinas** son caracterizadas por una secuencia de fases retrasada en el ritmo circadiano y son capaces con mayor facilidad al trabajo nocturno, les resulta muy difícil madrugar, ya que se sienten cansadas por la mañana, su activación aumenta a medida que avanza el día, encontrando su mejor momento al final del mismo.

Moog (1988) Afirma que estas personas deben trabajar con turnos de noche durante periodos constantes, hasta más de diez noches seguidas.

Existen de igual forma, **personas Intermedias**, es decir que no sienten ninguna inclinación por la mañana o la tarde y en este grupo puede encuadrarse la mayor parte de la población.

Teniendo en cuenta lo anterior, podemos decir que el crono tipo es una característica de los seres humanos que indica si son y quieren ser más activo en un momento particular del día. A menudo se refiere a las personas " alondras ", que se levantan temprano en la mañana y son más activos en la primera parte del día y la gente " búho " que son más activos durante la noche y prefieren ir a la cama tarde. Se hace referencia a cron

Las personas con tipología circadiana matutina y vespertina no presentan la misma acrofase en sus principales funciones fisiológicas, y su nivel de activación central difiere atendiendo a la tipología circadiana definida (matutina-vespertina) del individuo, con independencia de la hora del día (Tankova, Adan y Buela-Casal 1994), La tipología circadiana está considerada como una variable de personalidad (Matthews, 1998), mostrando distintas relaciones con otras variables y características personales. En este sentido, la tipología circadiana explica las diferencias en el acoplamiento de la curva de la temperatura corporal y el estado de vigilancia subjetivo, pues la acrofase del ritmo del nivel de vigilancia ocurre antes que la del ritmo de la temperatura corporal en personas matutinas, mientras que en vespertinas ambos están acoplados.

Por otra parte, los trabajadores nocturnos, así como también los que se ven sometidos a frecuentes rotaciones en el turno de trabajo, muestran por lo general una menor duración del sueño y una mayor frecuencia de alteraciones en la continuidad del sueño en comparación con los trabajadores diurnos. Además, también pueden presentar un mayor grado de somnolencia durante el período en que deberían estar despiertos, es decir, a medianoche, tal como precisaría su turno de trabajo. No obstante, hay autores que indican una duración del sueño de los trabajadores nocturnos y rotativos superior a la de los trabajadores diurnos, en una muestra con una media de edad de 30-40 años (Casada y Suzuki, 2002).

Organización

Cuando se quiere abordar el tema de las organizaciones, desde su concepto como tal, es claro que nos encontraremos con diferentes versiones e ideas, concebidas desde las diferentes disciplinas o entornos desde los que se ha trabajado.

Comenzando desde la etimología esta palabra “organización” se deriva del término griego órgano, y se refiere a un “instrumento para obrar”, y a la vez al descomponerla en cuanto a otros siempre se refieren a acción, obra y o a trabajo o disposición. Y desde el latín se interpreta como ordenación (“ordinario”) y disposición (“dispositivo”).

Después de lo etimológico una conceptualización referente es la de la Real Academia Española (2000), precisa a la organización como, acción o efecto de organizarse, la disposición de diferentes órganos de vida, asociación de varias personas alineadas o reguladas por un conjunto normas enfocadas para la obtención de objetivos en común, donde se define a la organización como el conjunto de personas con los medios adecuados que funcionan para alcanzar un fin determinado.

Al inicio de la historia como lo retoma Fontalvo (2008) “La aparición de la empresa, tiene como fin satisfacer las necesidades humanas propias que se generaban dentro cada una familia. Cada uno de los integrantes de las familias participaba activamente en la construcción de todo lo necesario para subsistir.” De aquí parte la

creación del concepto de organización o empresa, las cuales se evidencia que existían personas capacitadas para el desarrollo de una actividad en específica, esto conllevando al perfeccionamiento y direccionamiento en la elaboración de un producto útil para los demás, o una tarea específica.

Para los siglos XVI y XVII como lo da a conocer Fontalvo (2008), El capitalismo comercial permitió hacer aperturas en la producción de mercancías y de la circulación entre América y los principales puertos del Mediterráneo y del norte de Europa. Esto permitiendo que la aparición de industria urbana, formándose así un comercio mundial, el cual permitió que de manera acelerada hubiese un movimiento monetario debido a los diferentes intercambios entre países. Para el siglo XVII se consolidan en Holanda, Inglaterra, Italia y Francia las primeras entidades bancarias y se forman las primeras compañías por acciones dedicadas al comercio marítimo. Montalvo (2008).

A finales del siglo XVIII y la primera mitad del XIX, paso de talleres y trabajos en los hogares a la industria, del trabajo enmarcado en grados pequeños con maquinaria manual al trabajo a gran en mayores proporciones, con la implementación de máquinas mecánicas impulsadas por el vapor, generando así empleos masivos.

Aquí lo central es la consecución de un objetivo común que se debe alcanzar, y para lo cual se requerirá la capacidad y todas las herramientas pertinentes tales como (conocimiento, estrategias, conceptuales y teorías adecuadas para tal fin, etc.), y posibilitado por la interacción entre un grupo de personas con un interés común. Además, aquí se utiliza la organización como un modelo eficaz para conseguir los resultados a través de las interrelaciones de todos los miembros de las organizaciones.

Luego nos encontramos que las ciencias administrativas definen a la organización como una forma particular de agruparse, y de generar acuerdos al margen de las estructuras que las conforman, entendidas estas estructuras como la normatividad, los espacios físicos y las jerarquías, de igual forma se puede definir también como unidad planificada y estructurada de acuerdo a los objetivos propuestos por un eje o ente

cohesionador. De esta manera, la organización a nivel administrativo involucra la división del trabajo, las unidades de producción, los subsistemas estratégicos de control, de educación y de apoyo, a la dinamización de los procesos que avalen la calidad de los resultados.

Factores que han influenciado el desarrollo de las organizaciones:

- La evolución
- Crecimiento de la sociedad

Estos cambios en la sociedad y en las culturas también dieron espacio a diversas Teorías para explicar el fenómeno organizativo de la sociedad. Entre estas una de las más referentes en sus inicios son las teorías de las organizaciones laborales o teorías de la organización en el trabajo (Albi, 1997, p. 87)

De igual manera el concepto de Organización también se lleva a un carácter de herramienta desde la cual se refiere a un proceso de actuación reglamentada, que busca eficiencia y busca eliminar el activismo sin resultados.

Las organización se puede identificar como un grupos o asociaciones de personas relacionadas con las funciones básicas de la sociedad (comunicación, fijación de fines, producción y reparto de bienes y servicios, etc.). Estas organizaciones a las que se hace referencia no tienen ni deben tener un tamaño particular, sino que se dan en todos los tamaños y colores.

Reconectando entonces los dicho por los diferentes autores, entendemos a la organización como un sistema dinámico, y como una unidad, que tiene identidad porque sus inter-relaciones permiten una equivalencia, debido al proceso donde se da una dinámica de interacción y transformación de los componentes y que posibilita su propia producción.

La organización que abrió sus puertas para la realización del trabajo de grado es Fomento Económico Mexicano S.A.B. de C.V., conocida comúnmente como FEMSA, es una empresa multinacional mexicana que participa en la industria de las bebidas,

Fundada en Monterrey, México, en 1890, FEMSA es una empresa líder que participa en la industria de bebidas operando Coca-Cola FEMSA, el embotellador público más grande de productos Coca-Cola en el mundo; y en el sector cervecero como el segundo accionista más importante de Heineken, “una de las cerveceras líderes en el mundo con presencia en más de 70 países”. (FEMSA, 2015, Párra. 2) Tiene sedes en toda Latinoamérica, en Colombia cuenta con presencia física en las 7 ciudades principales.

Coca-Cola FEMSA en Colombia pertenece al sector 2 (sector Industrial) sector de la economía Colombiana que empieza a verse disminuido por el ingreso de importaciones, En el cuarto trimestre de 2014 la economía colombiana creció 3,5 %, una cifra muy por debajo de lo progresado en el mismo trimestre de 2013 (6,1 %) y distante de lo esperado por los analistas (3,9 %). No obstante, el crecimiento anual estuvo en 4,6 %. En 2014 Coca-Cola FEMSA obtuvo la mayor venta anual de la historia de la compañía en Colombia llegando a los 298 millones de cajas unitarias, lo que significa un incremento en las ventas de 8,2% respecto a 2013, “generado por la consolidación de las marcas del segmento carbonatado y la creciente demanda del consumidor por productos como Powerade, Fuze Tea, Del Valle, Brisa y Manantial.” (Portafolio, 2015, P. 3)

Coca-Cola FEMSA ha recibido no solo en Colombia, sino en el mundo diferentes premios, “A lo largo de los años, hemos recibido reconocimientos y premios que certifican que vamos avanzando en nuestros objetivos como una Empresa Socialmente Responsable.” (FEMSA, 2014. P. 1)

Es una de las bebidas más consumidas en el mundo, Fue creada en 1886 por un farmacéutico de Atlanta, el Dr. John Pemberton Styth y, en ese momento, se comercializaba solo en farmacias. Cada día se venden 1.5 mil millones de botellas de esta Peculiar bebida por una cifra que alcanza los 29 mil millones de dólares. “¿Los países que más la consumen? México, República de Malta, Chile y Estados Unidos” (las 9 bebidas más consumidas del mundo, 2014)

Diariamente mucha gente toma refrescos sin saber las consecuencias que pueden sufrir. Los ingredientes de los refrescos provocan sensaciones agradables y pueden crear

adicción en los consumidores (Efraín Aguilar García, 2011), “En sus comienzos, fue introducida comercialmente como "un tónico efectivo para el cerebro y los nervios". En 1938 fue declarada "Bebida por excelencia" en los Estados Unidos.” (Historia de la Coca-Cola, 2010, P. 4).

Dentro de las acciones más destacables de su gestión están programas como el Life & Coke, para la conciliación laboral y familiar de los trabajadores, o el Plan Integra, un proyecto de responsabilidad social corporativa donde los trabajadores se implican con menores en riesgo de exclusión social, (La fórmula de Coca-Cola, 2013); Coca-Cola no ve al empleado como un generador de gastos, al contrario, lo ve como un activo que genera grandes rendimientos para la empresa (Uniminuto, 2012, p. 1).

Basados en la filosofía de creación simultánea de valor económico y social y con el compromiso de trabajar siempre de acuerdo a sus principios y valores, continúan desarrollando acciones que benefician a sus colaboradores y sus familias, clientes, proveedores, medio ambiente y comunidades en las que operan.

Su cultura organizacional se enfoca en: Establecer metas y ordenamientos son premisas fundamentales para toda compañía. “Nuestra misión y visión van dirigidas al cumplimiento óptimo de objetivos en un futuro” (FEMSA, 2015, P. 2) El desarrollo sostenible es un pilar importante de la estrategia de la compañía. Continuamente desarrollan programas para asegurar la creación de valor social y económico impulsando la calidad de vida de sus empleados, “promoviendo una cultura de salud y bienestar, apoyando a las comunidades que los rodean y minimizando el impacto ambiental de sus operaciones” (Coca-Cola, 2014).

Desempeño Laboral

Todas las organizaciones necesitan medir la eficacia del trabajo que realizan los Empleados; una de las formas como lo realizan es midiendo el desempeño laboral, cada organización define ciertos criterios para realizar esta medición, Hernández define como desempeño laboral "la expresión concreta de los recursos que pone en juego el individuo cuando lleva a cabo una actividad, y que pone el énfasis en el uso o manejo

que el sujeto debe hacer de lo que sabe, no del conocimiento aislado, en condiciones en las que el desempeño sea relevante". (Hernández, 2008, p.9)

Algunos investigadores argumentan que la definición de desempeño debe ser completada con la descripción de lo que se espera de los empleados, además de una continua orientación hacia el desempeño efectivo. (Omar, 2011, p.15); lo que sí es claro es que este desempeño debe ir enfocado con los objetivos de la organización, y los resultados de estas mediciones se pueden utilizar para crear planes de mejoramiento, formación entre otros.

Algunos factores que influyen en un alto nivel de resultados dentro de este análisis es el grado de conocimiento, experiencia, motivación y capacidades que posee el individuo durante la ejecución de sus funciones, es de vital importancia que las responsabilidades adquiridas al inicio del contrato laboral se estén cumpliendo de manera efectiva.

El desempeño laboral no se puede desligar de un término importante **las competencias**, haciendo un análisis crítico de lo encontrado en diferentes fuentes, las competencias se comprenden como unidades de actuación que expresan lo que una persona debe saber y poder hacer para desarrollar y mantener un nivel de desempeño eficiente en su labor. (Torre, 2009, p.7);

La cobertura de la identificación de la competencia de la organización puede ir desde el puesto de trabajo hasta un concepto más amplio del ámbito de trabajo. Asimismo, existe en las organizaciones una tendencia creciente a identificar, junto con las competencias, una serie de valores que sus miembros estiman como los más importantes para el desempeño de su trabajo. (López, 2000, p.132), la organizaciones manejan estos valores como diferencias competitivas de su negocio y por eso es importante que los trabajadores se alineen a ellos y de este modo lograr formar parte de su evaluación de desempeño laboral.

Por otro lado es vital que las organizaciones potencialicen y desarrollen las competencias de sus colaboradores, garantizando que los trabajadores cuenten con los medios necesarios para desempeñar su trabajo, este es un aspecto importante dentro de

la supervisión a la hora de inspeccionar el desempeño del trabajador, (Queipo, 2002, p.9) a lo cual la organización debe velar por realizar una evaluación aterrizada a la realidad de la compañía, de este modo se certifica que lo solicitado dentro del desempeño laboral se puede cumplir, dando espacio a una medición más acertada.

Faria (1995) nos plantea el otra definición considerando el desempeño laboral como el resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, dependen de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa.(Pedraza,2010,p.495) así, estas competencias se relacionan tanto con el saber cómo con el saber hacer, el trabajador tiene como desafío poner en acción el conocimiento de sus habilidades y experiencias para fusionarlas con las requeridas por la empresa; al realizarse esta sinergia se potencializan las competencias y la evaluación cobra un valor significativo dentro de las actividades del área de Gestión Humana.

Competencias

No se puede hablar de desempeño laboral sin citar la noción de competencia, que actualmente tal como es usada en relación al mundo del trabajo, se sitúa a mitad de camino entre los saberes y las habilidades concretas; la competencia es inseparable de la acción, pero exige a la vez conocimiento. Una vieja definición del diccionario Larousse de 1930 decía: “en los asuntos comerciales e industriales, la competencia es el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo. Supone conocimientos razonados, ya que se considera que no hay competencia completa si los conocimientos teóricos no son acompañados por las cualidades y la capacidad que permita ejecutar las decisiones que dicha competencia sugiere.”

Son entonces un conjunto de propiedades en permanente modificación que deben ser sometidas a la prueba de la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica. (Gallart, 1995, p.13), no solamente en el ámbito laboral se deben demostrar estas competencias a

menudo en la vida cotidiana se debe dar solución a múltiples actividades que demuestran si se tiene o se carece de la competencia.

El desempeño laboral se mide bajo la evaluación de competencias, el cual es un proceso de verificación de evidencias del desempeño laboral, contra un estándar definido como norma, para determinar si es competente o aún no, al realizar una función laboral determinada. (Salas, 2012, p. 4), estas evidencias ratifican o convalidan el desempeño laboral y se podrían enmarcar dentro de los estándares que la empresa considere se tienen para considerar a su juicio si el trabajador cumple o no.

Marco Metodológico

Paradigma

La presente investigación se fundamenta en el paradigma epistemológico histórico hermenéutico que según Gadamer, (1997); citado por Batista, 2011, refiere a un “encuentro interpretativo que posibilita el dialogo entre un horizonte de entendimiento y el mundo vital desde el cual está siendo visto, trascendiendo los referentes de espacio y tiempo”. (p. 48)

La hermenéutica busca interpretar los estudios culturales que los investigadores generan a partir de lo conversado con los entrevistados acerca de una situación en específico, para tal fin es indispensable realizar un análisis discursivo, textual y de contenido, lo que permitirá el conocimiento de la subjetividad humana.

En este sentido el ejercicio investigativo indaga sobre un hecho social que genera malestar en una población específica en donde los actores sociales no describen los hechos de manera objetiva, pues narran sus historias en relación a los significados y experiencias del suceso determinado. (Batista, 2011,)

Al ser los riesgos psicosociales dentro de la organización un hecho social que genera malestar en los trabajadores atentando contra su bienestar físico, su salud mental y la

vulneración de sus derechos como trabajadores, el paradigma epistemológico histórico hermenéutico nos permite aproximarnos al grupo de trabajadores de Coca Cola Femsa con el fin de que estos puedan describir la experiencia del trabajo y los riesgos psicosociales de los trabajadores de la jornada nocturna, a partir de los significados y vivencias de manera individual.

Para esta investigación se trabajó bajo un enfoque cualitativo, de acuerdo con Hernández, Fernández, & Baptista (2006) “implementa la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación”. Dicho enfoque, se fundamenta en procesos inductivos, en los cuales se busca explorar y describir un fenómeno, para así generar posteriormente perspectivas teóricas, partiendo de lo particular a lo general.

Batista, (2011) afirma que la investigación cualitativa en las ciencias sociales, tiene como eje fundamental el profundo discernimiento del proceder humano y los motivos que lo rigen, en la cual interrogantes como el por qué y el cómo de un hecho social son fundamentales al momento de realizar la investigación. Este enfoque se basa en la toma de muestras pequeñas como lo es la observación de grupos de población reducidos, tal como se realizara en la presente investigación.

Por esta razón, el presente estudio es de enfoque cualitativo ya que desde éste los investigadores parten de la subjetividad de los trabajadores para encontrar un significado socialmente construido, en este sentido a partir de las narrativas de los mismos, podrá entenderse el significado que tiene para ellos el trabajo bajo factores de riesgo psicosocial dentro de Coca-Cola.

De esta manera la imagen de la realidad del contexto laboral bajo condiciones de riesgo psicosocial se construye a partir de los significados sociales y subjetivos, mediante la interpretación y comprensión de los datos obtenidos en la exploración de la experiencia de cada uno de los trabajadores involucrados; apreciándose así la

integralidad del fenómeno a estudiar sin descontextualizar la observación y vivencia como tal.

En el mismo sentido para recolectar los datos y la información de los participantes se implementó un diseño narrativo tópicos. Los diseños narrativos de acuerdo a la taxonomía de Creswell citado por Hernández, Fernández, & Baptista (2006) permiten al investigador recolectar datos sobre las historias de vida y experiencias de determinadas personas, para describirlas y analizarlas posteriormente. Son de interés los individuos en sí, su entorno y la influencia de otras personas.

Los diseños narrativos según a Mertens (2005; citado por Hernández, Fernández, & Baptista, 2006). Se dividen en:

- Tópicos: enfocados en una temática, sucesos o fenómenos.
- Biográficos: de una persona, grupo o comunidad sin incluir las narraciones de los participantes “en vivo”, ya sea porque han fallecido o no recuerdan el suceso como tal.
- Autobiográficos: de una persona, grupo o comunidad incluyendo testimonios orales “en vivo” de los autores participantes.

En este estudio se interpretó la historia de vida desde pasaje o acontecimientos en sí, ocurridos en un ambiente específico (la planta de Coca-Cola Femsa, Fontibón) en el cual se dieron hechos, interacciones, secuencias de eventos y resultados, producto de los riesgos psicosociales del trabajo.

Como investigadores reconstruimos cadenas de sucesos narrados durante la entrevista semiestructurada por los participantes, para posteriormente describirlos e identificar categorías y temas deductivos que nos permitan recolectar información acerca del tópico específico a estudiar: riesgos psicosociales dentro del ámbito laboral, familiar y social.

Participantes

En la investigación cualitativa la muestra es un grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, etc. Sobre los que se recolectaran los datos, sin que necesariamente éstos sean representativos del universo o población que se estudia.

El muestreo a utilizar en esta investigación fue intencional o selectivo el cual hace referencia a una decisión realizada al comienzo del estudio por parte de los investigadores, determinando ciertas características que debe cumplir la muestra inicial. Se obtendrá una muestra por conveniencia ya que de acuerdo con Hernández, Fernández, & Baptista, (2006) son casos disponibles a los que los investigadores tienen acceso.

Población: los trabajadores seleccionados están dentro de un rango de edad de los 20 y 45 años, con niveles educativos desde bachillerato hasta profesional, quienes se encuentran trabajando por los últimos 6 meses en jornadas nocturnas.

Muestra: Para la presente investigación se seleccionara a 19 trabajadores de la planta de Coca Cola Femsa (Planta de Fontibón) quienes se encuentran expuestos a factores de riesgo psicosocial en su lugar de trabajo. De estos 18 fueron hombres y 1 mujer.

Herramientas de recolección

Para la obtención de datos desde el enfoque cualitativo se pueden implementar herramientas como las entrevistas, autobiografías, biografías, documentos, materiales personales y testimonios.

Las entrevistas permiten obtener datos empleando el dialogo entre el investigador y el entrevistado, que se caracteriza por tener una intencionalidad y haberse planeado previamente para de esta manera dirigir el curso de la conversación hacia un objetivo construido con anterioridad. La entrevista informa sobre aspectos que corresponden a

una realidad fáctica o emocional en donde el entrevistado dará la imagen que tiene de las cosas desde su propia verdad construida a través de una carga subjetiva intereses prejuicios y estereotipos.

En esta investigación se implementara la entrevista no directa o semiestructurada definida por Batista (2011) como:

Un procedimiento de conversación libre del protagonista que se acompaña, de una escucha receptiva del investigador, con el fin de recoger la información por medio de preguntas abiertas, reflexivas, y circulares, las cuales podrán develar las categorías de interés para la investigación, ya que clarifica conductas y fases críticas de la vida de la persona. (P. 170). Logrando de esta manera identificar los significados del protagonista en relación al fenómeno estudiado.

Este tipo de entrevista permitirá una comunicación horizontal y directa con los trabajadores. Por medio de preguntas abiertas, reflexivas y circulares se clarificara la experiencia del trabajo bajo condiciones de riesgo psicosocial y su influencia en el desempeño laboral a partir de sus propias vivencias.

Estas entrevistas se grabaron para la posterior transcripción y análisis de las narraciones de los empleados según lo requerido en el diseño narrativo tópico.

Para la elaboración de la herramienta de recolección se siguieron los siguientes pasos:

Fase 1: Construcción de los ejes de indagación.

Una vez establecidos los conceptos claves que definen la relación entre los factores de riesgo psicosocial se identificaran los ejes de indagación sobre los cuales se construyeron las preguntas. Los ejes de indagación son una categorización del concepto central y tienen el propósito de dar luces sobre los elementos que componen el tema de investigación.

Los ejes de indagación construidos son:

Tabla 5. Ejes de indagación

EJES DE INDAGACION	CATEGORIAS DEDUCTIVAS
<p>RIESGO PSICOSOCIAL: interacciones que se encuentran inmersas entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones propias de la organización, por una parte; y por la otra, la capacidad del empleado, lo que requiere, su cultura, así como su condición personal fuera del trabajo (ámbito extra laboral); todo lo que a través de apreciaciones y experiencias afectan la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.</p>	<p>Familiar: Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia, Bajo apoyo familiar, Problemas duales de carrera.</p>
	<p>Social: Aislamiento físico o social, escasas relaciones con sus pares, conflictos interpersonales falta de apoyo social, interacción de demandas familiares y laborales</p>
	<p>Bienestar físico y mental: Jornadas largas y horarios irregulares o extensos de trabajo - Monotonía en la labor, trabajo fragmentado y sin sentido, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre.</p>
<p>JORNADA LABORAL: La Jornada Ordinaria de Trabajo es el tiempo al que se compromete un trabajador, a laborar al servicio de un empleador, dentro de una relación laboral. la que convengan las</p>	<p>Ritmo Circadiano: mecanismo interno, denominado también "reloj Biológico" que controlan en el organismo la fisiología para ajustarlo al ritmo de 24 horas que lleve cada persona.</p>

partes o a falta de convenio, la máxima legal” (Ministerio de trabajo, 2016).	Personas Matutinas: Las personas matutinas, se caracterizan por desempeñarse y despertarse temprano en la mañana, y a medida que avanza el tiempo van encontrando en su día, un “mejor momento” y van sintiendo el cansancio al pasar las horas, por lo que necesitan dormir temprano
	Personas Vespertinas: son caracterizadas por una secuencia de fases retrasada en el ritmo circadiano y son capaces con mayor facilidad al trabajo nocturno, les resulta muy difícil madrugar, ya que se sienten cansadas por la mañana, su activación aumenta a medida que avanza el día, encontrando su mejor momento al final del mismo.
DESEMPEÑO LABORAL aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.	Competencias: conjunto de saberes puestos en juego por los trabajadores para resolver situaciones concretas del trabajo.
	Productividad: Es la eficacia con que funciona el sistema de operaciones. Indica el grado de eficiencia y Competitividad de su departamento
	Eficiencia: Capacidad para realizar o cumplir adecuadamente una función.

Fase 2: Construcción del instrumento.

Sobre los ejes de indagación específicos se desarrollaron una serie de preguntas enfocadas a las actividades cotidianas del trabajador y que permita dentro del desarrollo

del discurso conocer e identificar los distintos riesgos a los cuales están expuestos de acuerdo a la narración brindada por los participantes, todo esto revisados con el asesor del ejercicio a fin de establecer la herramienta base para la aplicación con la población.

Tales ejes serán diseñados pensando en el grupo poblacional y sus características, teniendo como objetivo establecer por medio de las preguntas la relación entre los riesgos psicosociales en el trabajo y el desempeño laboral. Las preguntas serán revisadas por docentes expertos en el tema para realizar ajustes pertinentes a las mismas y obtener una mayor confiabilidad.

Fase 3: Aplicación del instrumento.

Se realizó la aplicación del instrumento al grupo de trabajadores de un área de producción de Coca Cola Femsa no sin antes explicar el objetivo del proceso y firmar los consentimientos informados por cada uno de los sujetos a entrevistar.

Posterior a la explicación y realización de la entrevista semiestructurada, se procedió a analizar la información mediante la clasificación de las preguntas y respuestas en cada uno de los ejes de indagación, lo que permitirá tener una mayor claridad y determinar si existe o no relación entre lo que se desea investigar (riesgos psicosociales en el trabajo y desempeño laboral). Esta información será codificada y categorizada según su frecuencia de respuesta y relevancia en cada categoría.

Fase 4: Análisis de los resultados obtenidos durante la aplicación del instrumento.

Para llevar a cabo el análisis de los resultados se sistematizó la entrevista segmentando cada párrafo de tal manera que se aparten las frases con sentido, ubicándolas de acuerdo a cada uno de los ejes de indagación establecidos previamente.

Una vez realizada esta operación se seleccionaron las narrativas que se presentan con mayor frecuencia o que revistan más relevancia en términos del eje de indagación al que pertenezcan, para luego realizar la codificación y la categorización.

Una vez identificadas las narrativas principales de cada una de las entrevistas, se identifican las categorías deductivas, entendidas como aquellas que representen las

experiencias más significativas relacionadas con los riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los trabajadores.

De esta manera se presentaran los resultados caracterizados por el análisis de los datos obtenidos y el abordaje de los esquemas categoriales a partir de los ejes de indagación identificados.

Se utilizó también el software ATLAS.TI que es un potente conjunto de herramientas para el análisis cualitativo de grandes cuerpos de datos textuales, gráficos y de vídeo, dado a que su foco de atención es ese tipo de análisis, no pretende automatizar su proceso, sino simplemente ayudar al intérprete humano agilizando considerablemente muchas de las actividades implicadas en el análisis cualitativo y la interpretación, como por ejemplo la segmentación del texto en pasajes o citas, la codificación, o la escritura de comentarios y anotaciones; es decir, todas aquellas actividades que, de no disponer del programa, realizaríamos ayudándonos de otras herramientas como papel, resaltadores, fichas y memos.

Análisis de los resultados

El análisis de resultados para esta investigación se realizó mediante el análisis de contenido cualitativo, este análisis según Berelson en 1952 citado por Krippendorff, K en 1990, se define como una “técnica de investigación para la descripción objetiva, sistemática y cuantitativa del contenido manifiesto de la comunicación”, en paralelo se utilizara el software Atlas.ti.

El análisis de contenido es un procedimiento interpretativo. Y para esta investigación el objeto interpretativo serán los textos que se obtuvieron producto de las entrevistas cualitativas y los protocolos de observación. Para tal fin y según lo expuesto por Heinemann, K en el 2003 se deberá:

- Realizar una lectura del texto: En este caso, una lectura del texto producto de la entrevista semiestructurada, en donde se tendrá en cuenta

aspectos como quién es el autor del texto, es decir, qué función, desde qué posición y en qué contexto institucional y situacional se encuentra el mismo y lo qué se expone en el texto, como por ejemplo, cuáles son los temas especiales que trata, de qué hechos se ocupa, sobre qué informa, qué ideas plantea, qué problemas presenta.

- Determinar la unidad de análisis: Lo que servio para establecer las unidades que se valorarán mediante el análisis de contenido, tales como las unidades físicas relacionada con la estructura formal, es decir cada palabra, el apartado, la oración o el texto en su conjunto. O las unidades referidas al tema, que nos permitiran dividir las unidades físicas según el tema del que traten en relacion al problema de investigación.
- Elaborar un catálogo de variables: Se deberan fijar las variables que quieren identificarse en el texto. Se deduce ya cuáles son en principio a partir de la pregunta de la investigación y los fundamentos teóricos en que se basa la misma.
- Determinar la equivalencia de significado: Al estructurar el texto se pretendiera recoger distintos contenidos y darles el mismo valor, es decir, clasificarlos como pertenecientes o no pertenecientes a una variable.
- Determinación de las dimensiones del análisis: el análisis de contenido no sólo se ocupa de identificar variables, sino que intenta en realidad esclarecer en las unidades de análisis determinadas estructuras típicas, agrupamientos, relaciones y entramados entre estas variables. Para ello las variables se ordenaran en categorías analíticas.
- Estructuración del texto: una vez finalizados los pasos anteriores se volvera a analizar los textos y se marcaran o segmentaran aquellos puntos en los que se encuentre informacion sobre los temas buscados: por ejemplo riesgo psicosocial, turnos de trabajo etc.

Atlas.ti

License key: 7A96D-847CE-56D8I-XB9F3-101VR

(Licencia semestral para estudiantes de ATLAS.ti (seis meses) (PC + Mac)).

Una de las principales fortalezas de ATLAS.ti es su capacidad de manejar una enorme variedad de medios.

Es un potente conjunto de herramientas para el análisis cualitativo de grandes cuerpos de datos textuales, gráficos y de vídeo. La sofisticación de las herramientas ayuda a organizar, reagrupar y gestionar su material de manera creativa y, al mismo tiempo, sistemática. ATLAS.ti permite mantenerse centrado en el propio material de investigación. Cualquiera que sea el campo de trabajo, la antropología, las ciencias económicas, la criminología o la medicina.

De igual forma, es importante tener claro que para poder realizar el análisis cualitativo de la información y poder segmentar y llevar a cabo los pasos anteriores, será indispensable según Heinemann, K en el 2003 realizar alguno o varios de los siguientes métodos:

- **Análisis de frecuencias:** la forma más habitual de análisis cuantitativo de contenido es determinar la frecuencia de aparición de determinadas palabras, ideas u oraciones, la utilización en igual o distinta proporción de adjetivos positivos o negativos como indicador de la valoración y actitud frente a un hecho y el tipo de calificación de un hecho como indicador de la intensidad y fuerza de una convicción, una emoción o motivación.
- **Análisis de relaciones:** Es posible comprobar si algunos conceptos en concreto se utilizan con una frecuencia superior a la norma en relación con otros conceptos. La utilización superior o inferior a la media de dos conceptos indica si éstos se asocian de forma positiva o negativa entre sí.

Análisis de imagen: En este procedimiento se trata de determinar qué imagen tienen las personas del el hecho o tema a tratar. Es posible deducir un perfil de imagen frente a un evento a partir del recuento y la valoración de la frecuencia.

Procedimiento

Para realizar la presente investigación se debieron llevar a cabo una serie de pasos descritos a continuación:

- Contactar a la organización en la cual se va a realizar la investigación.
- Indagar a cerca de las necesidades y problemáticas presentes dentro de la organización.
- Definir el tema de mayor interés y aporte para la organización y los investigadores.
- Indagar los antecedentes teóricos referentes al tema de investigación.
- Establecer el modelo de investigación.
- Definir la herramienta de recolección.
- Realizar la herramienta de recolección y validarla con jueces expertos en el tema.
- Definir los participantes de la investigación
- Planificar horas y espacios en los cuales la organización nos permitirá tener acceso a la población objeto de estudio.
- Realizar el consentimiento informado.
- Realizar la aplicación de la herramienta de recolección de datos.
- Realizar el análisis de datos de los resultados obtenidos con la herramienta de recolección.
- Llevar a cabo la discusión entre lo obtenido en los resultados y la teoría existente.
- Realizar las conclusiones y posibles soluciones aplicadas para la organización.

Aspectos éticos y bioéticas

Considerando, que la presente investigación se realizó en la república de Colombia en especial en la ciudad de Bogotá, se tendrá en cuenta la Ley 1090 emitida por el Congreso de Colombia (2006) norma en la que los psicólogos, deben basarse al momento de ejercer sus oficios, y debe seguir el profesional en la investigación con personas; en otra instancia la Resolución 008430 de 1993 emitida por el Ministerio de Salud también debe tenerse en cuenta , pues menciona y esclarece las normas éticas y morales, que son necesarias en las investigaciones con personas o animales.

Dentro de las normas que se debe seguir al momento de hacer investigación con personas se debe tener en cuenta según la resolución 008430 de 1993, en el título II, los artículos 5, 6, y 8. Los cuales hacen énfasis en la importancia de resaltar los derechos, dignidad y bienestar del participante en la investigación, aparte de informarle en que consiste el estudio acompañado de un consentimiento informado, que dará la aceptación de la persona, acerca del conocimiento del estudio así como de su participación en la misma.

Además en el artículo 15 y 16, se hace énfasis en la importancia del consentimiento informado, ya que por medio de este documento se busca brindarle información al participante en la investigación, así mismo asegurar el bienestar físico y psicológico durante la práctica del estudio.

De igual forma, más allá de las leyes y los manuales de ética, como lo menciona Gonzales,M en el 2002, es importante en toda investigación tener en cuenta los siguientes aspectos:

- **Valor Social o Científico:** Una investigación considerada como ética debe aportar valor social, científico o clínico; debe contribuir a mejoras en las condiciones de vida o en el bienestar de la población, así como generar conocimientos que brinden solución a problemáticas presentadas.
- **Validez Científica:** No es considerado como ético una investigación que implemente muestras injustificadas, métodos de bajo poder, que descuida

los detalles y la información crítica. Una investigación ética deber plantear propósitos claro, que generen conocimiento con credibilidad con un método de investigación coherente con el problema y la necesidad social.

- Selección equitativa de los participantes: participantes del estudio deben ser escogidos por razones relacionadas con las interrogantes investigativos, deben involucrarse aquellos participantes que pueden beneficiarse de un resultado positivo.
- Proporción favorable del riesgo-beneficio: una investigación ética es aquella que funda que los riesgos se minimicen para los sujetos individuales y los beneficios potenciales para los sujetos individuales y para la sociedad se maximicen
- Condiciones de diálogo auténtico: debe existir una orientación por la ética discursiva en donde exista un reconocimiento de sí mismo y de los demás seres dotados de habilidades comunicativas comunicativa como personas, y como interlocutores facultados para participar en un diálogo.
- Evaluación independiente: debe reducirse al máximo la influencia de los intereses propios de los investigadores para lo cual se hace necesario la revisión de la investigación por personas conocedoras que no estén afiliadas al estudio y que tengan autoridad para aprobar, corregir, o, en su caso, suspender la investigación.
- Consentimiento informado: se argumenta por la necesidad del respeto a las personas y a sus decisiones autónomas. Cada persona tiene capacidad de elegir, modificar y proseguir su propio plan de vida.

Resultados

En el ejercicio planteado y desarrollado en la población seleccionada fue aplicada una entrevista semiestructuradas a 19 trabajadores en turnos Nocturnos del área de producción de la empresa Coca – Cola Femsa SA. Planta de producción Fontibón

Bogotá, con un formato organizado por los ejes de indagación, que basados en la literatura permitieron reconocer categorías relacionadas con los riesgos psicosociales que se pueden presentar en el ámbito laboral en condiciones de turnos nocturnos. Estos ejes de indagación fueron:

- Riesgo psicosocial
- Jornada laboral
- Desempeño laboral

(Ver definición en el apartado de procedimiento, Fase 1)

Una vez establecidas se construyeron las categorías y se validaron de forma conjunta con el asesor del ejercicio.

Al momento de desarrollar las entrevistas a los empleados se presentó dificultad al momento de la participación de trabajadores debido a que el abordaje de éstos tuvo que ser realizado según la disponibilidad de cada uno de ellos en relación a las labores que estaban ejecutando en la planta en ese momento. Se logró la colaboración de los participantes quienes han pasado todos por rotación de turnos en su jornada laboral y que por ende han estado expuestos directamente a realizar sus funciones en la jornada nocturna.

El grupo firmo el consentimiento informado y de esta manera pudo llevarse a cabo la entrevista, a continuación se podrá evidenciar en la tabla N° 6 donde se establecen las categorizaciones de las narrativas de los participantes.

Tabla 6. Categorización Narrativas

EJES DE INDAGACIÓN	CATEGORÍAS DEDUCTIVAS	DEDUCTIVAS NARRATIVA
		E1: si, me duele a uno la cabeza, le arden los ojos,

<p>Riesgo Psicosocial</p>	<p>BIENESTAR FÍSICO MENTAL</p> <p>Se da cuando la persona siente que ninguna funciones motoras están menoscabados, se manifiesta a través de ciertas habilidades: a) Aprender y tener capacidad intelectual. b) Procesar información y actuar conforme a ella. c) Discernir sobre valores y creencias.</p>	<p>estresado, me da mal genio y me he desquitado con mi esposa y con el señor del bus.</p> <p>E8: No, ninguna. El cansancio normal, pero solamente el primer día del trasnocho que es más duro de resto uno ya se amolda ya después de que uno organiza el sueño ya es normal.</p> <p>E4: Ningún tipo de actividades, aquí no se hace nada, cuando me siento cansado me paraba y hacía ronda por las líneas, me tomaba un tinto y ya, se hacen relevos con los compañeros. Se hacen unas 3 veces de pausa para recargarse, relevos de 15 minutos más o menos. Yo manejo una máquina llenadora, mis actividades son controlarla que no se pare.</p> <p>E13: Mucho cansancio. Agotamiento parpadeo, a mí me duele mucho las rodillas y en la noche se camina mucho y con el frío duele mucho las rodillas, se siente cansancio mal genio estrés. Quiero irme para mi casa hasta en la cara se ve uno enfermo</p> <p>E5: La actividad que desarrollo es operación de maquinaria de las líneas que le asignen a uno y la duración pues las 8 horas continuas, solo para uno cuando es la cena o el desayuno, desarrollo mis actividades de pie casi todo el tiempo, aunque hay tiempo para sentarse y descansar.</p>
----------------------------------	---	--

	<p>INTERACCIÓN SOCIAL</p> <p>Es la capacidad de interactuar y establecer relaciones de confianza y afecto con adultos y pares, compartiendo y participando.</p>	<p>E5: Cuando puedo ir me toca sacrificar el sueño, no hay de otra para poder asistir, por ejemplo, nosotros tenemos una amiga muy cercana que nos invitó a su matrimonio con tres meses de anticipación y preciso para esa fecha yo estuve en horario nocturno, yo asistí por cumplir pero esa semana me toco muy pesado ya que ese día Salí de la reunión y me fui a trabajar.</p> <p>E11: No, cuando eran reuniones familiares, de pronto fiestas o algo, procedía a cancelarlas porque no puedo, si son en la noche no se puede, igual en la tarde pues si trato de por lo menos no dormir de pronto tanto. Supongamos, yo siempre salía acá a las seis, iba llegando a la casa por ahí a las siete y media y me acostaba, me levantaba, cuando tenía que hacer algo importante o levantarme temprano, por ahí a las once, pero me sentía cansado, pero me levantaba después me bañaba y ya quedaba listo y ya.</p> <p>E10: aprovechaba el día lo mismo, pues mis amigos están también trabajando horario laboral la mayoría de ellos de oficina 8 a 5 de la tarde sacar tiempo si nos ponemos citas en la mañana por ejemplo, no sé, un sábado en la mañana cuando ellos no trabajaban pues listo, yo dormía 1, 2 horas estaba con ellos</p>

		<p>hacia la actividad y llegaba a la casa a dormir siempre para mí el sueño es importantísimo, no podía llegar a un turno de la noche con 3 horas de sueño no más para mí era terrible Empecé a tener una pareja en esos tiempos, si, ahorita somos una pareja estable también es cuestión de organizarse, ella es estudiante por lo general estudia en la mañana entonces ella estudia en la mañana yo dormía en las mañanas nos veíamos en la tardecita.</p> <p>E1: No asisto a reuniones familiares porque primero está el trabajo, entonces eso es muy difícil estando aquí trabajando, no me afecta la verdad no me va ni me viene, aunque cuadrar esos turnos es difícil porque muchas veces los compañeros no aceptan cambiarle el turno a uno, no es por los jefes, por un solo día.</p> <p>E3: Es excelente la relación con los compañeros, el trato aquí es muy bueno, he conocido otras empresas que es diferente, pero aquí es muy bueno, de pronto cuando compañeros vienen mal dormidos es normal que lleguen irritados y es muy normal, pero en mi caso trato de no estarlo ya que tengo personal a mi cargo y son cosas que no se pueden mezclar.</p>
	PRODUCTIVIDAD	E3: Acá siempre es un trabajo de equipo total,

<p>Desempeño Laboral</p>	<p>Es la relación entre el resultado de una actividad y los medios que han sido necesarios para obtener dicha producción.</p>	<p>siempre va uno con una persona, que hace acompañamiento, si una persona disminuye su productividad se afecta toda la cadena entonces al estar todo involucrado en la operación todos deben estar en el mismo nivel, ya que se puede afectar negativamente producción, calidad y cantidad, por esto, cuando alguien se cansa se hacen relevos mientras descansaba un poco, generalmente se paraba 2 o 3 veces en la noche para tomar algo mientras que alguien más lo apoyaba en su labor.</p> <p>E8: Listo, nosotros cuando iniciamos la jornada nosotros tenemos un plan que ejecutar nosotros tenemos que cumplir una exigencia, entonces nosotros tenemos que asegurar el recursos, aun si no está el recurso conseguirlo, aun si no lo conseguimos doblar el esfuerzo y al final del día tenemos que cumplir las cajas y las exigencias eso es más o menos el día normal. Cuando nosotros por ejemplo otro compañero jefe por algún tema físico o algo no tiene como atender nosotros cubrimos, pues nosotros pasamos a cubrir, pasamos a pasar el recurso. Depende, depende porque hay que averiguar en qué condiciones está entonces nosotros revisamos si es un tema personal, tiene algo personal que no lo deja si tiene algo un tema físico si por ejemplo está incumpliendo alguna norma no falta por ejemplo el que llega tomado. Entonces dependiendo de la causa que uno logre identificar o hacemos un tema de</p>
---------------------------------	---	---

		<p>seguimiento o inclusive hemos decidido no váyase para la casa y doblamos esfuerzo con otra persona o vamos con un tema disciplinario eso sí depende</p> <p>E19: El no cumplimiento de las metas, bueno, muchas veces y pasa y aprendes cuando estás en la noche que no te llega la gente en el turno de la noche, un viernes en la noche muchas personas se incapacitan. Entonces cuando necesites que alguien llegue y no te llega, y no puedes mover un proceso es un problema. Eh y lo he visto, he tenido llamados de atención de 4 o 5 personas que sé que no estaban enfermos pero no llegaron el viernes en la noche, porque, porque tienen actividad social, ósea tienen algo que hacer y no te llegan a trabajar. Hay te frenan el proceso. Descargos, llamado de atención, en el momento si tienes una persona adicional que te cubra el puesto y dejas un hueco por allí lo haces, pero en dos ocasiones me paso que no tenía la persona y me tocaba quedarme parado.</p> <p>E8: Si, claro aquí pueden suceder desde los temas más simples por ejemplo que no esté la materia prima, cosas te puede llegar una ruta tarde porque hubo un accidente entonces todas esas cosas te afectan. Nosotros tenemos que resolverlos es cuando no hay materia prima o buscamos reemplazos o buscamos producir otra cosa o sencillamente se aplaza la producción o pedir permiso para aplazar</p>
--	--	---

		<p>cuando no hay personal buscamos y doblamos esfuerzo, ponemos a operar dos y tres líneas ya cuando el recurso no está, es que no cumplimos pero particularidades por ejemplo si no te llegaron las rutas se retrasa la producción cuando te falta una o dos personas entonces ya uno mismo ya lo que hace uno es mover deja huecos en algunas partes eso si ya es muy variable. Y es particular porque la producción de Coca-Cola el tema es que las bases de la bebidas hay algunas que tienen un tiempo de vencimiento y no tienen más opción que sacarlas entonces o las envasadas o las botas entonces la opción botarlas no existe.</p> <p>E12: Si alguien disminuye la productividad se recarga al otro en mi área somos pares y toca hacer el trabajo y se llama la atención al que no lo haga pero igual se hace la labor</p>
		<p>E19: En el turno nocturno, duermes menos tiempo, cuando estás en un horario de oficina, estas en turno 1, es mucho más fácil, cuando estás en la noche, no pasas de 7 horas, no pasa de ahí, o sea llegas a las casa a las 7 y por tardar te levantas 2 de la tarde, pero muy tarde, porque también biológicamente te da hambre y tienes que levantarte a comer, entonces eh en promedio son 6 horas que duermes.</p>

<p>Jornada Laboral</p>	<p>RITMO CIRCADIANO</p> <p>Mecanismo interno, denominado también "reloj Biológico" que controlan en el organismo la fisiología para ajustarlo al ritmo de 24 horas que lleve cada persona.</p>	<p>E4: Bueno para dormir, yo tengo una pieza totalmente oscura, bien al fondo de la casa, que no entre ruido del exterior o de la calle, sobre todo de los vendedores ambulantes, trato de evitar los ruidos, entonces, luz de día no tengo, pero yo sé que eso es una camuflada que uno hace, pero el cuerpo sabe que es de día realmente.</p> <p>E7: Si, cuando uno está mucho tiempo en la máquina, de pronto la máquina le trabaja bien, entonces está observando que la máquina trabaje bien hay momentos en los que trata de cabecear. Y pues apenas llega mi compañero voy y me echo agua, me tomo un tinto, para que no me pase, para despertarme pues un tinto o agua en la cara y hablo con otros compañeros de la línea o les colaboro a otro compañero en la máquina. Con la máquina toca estar quieto y analizarla. Toca analizar todas las toca estar mirando que no falle, donde falla y todo eso. Cuando trabaja al límite usted tiene que estar pendiente, porque usted no se puede quedar parado siempre, ósea, usted se queda parado observando, entonces va a llegar el punto en que se va a cansar entonces se sienta y, cuando se sienta, es cuando usted lucha contra el sueño, porque ahí es donde a usted le va a empezar a coger el sueño.</p> <p>E5: El esfuerzo físico en los tres es igual porque en</p>
-------------------------------	---	--

		<p>todos estamos haciendo las mismas labores, igual de concentración es la misma, yo no puedo estar más concentrado en el día que en la noche porque en cualquiera desempeñó la misma labor, si yo me desconcentro un minuto pues puede pasar algo, en la mañana hay más presión porque hay más supervisión y en la noche es más libre y fluye más.</p> <p>E10: El primer turno ,Aja sí señor, porque? el ritmo de trabajo es mayor hay más que hacer todas las líneas funcionan en el primer turno el 90% del tiempo todas las líneas funcionan así que son todos los tipos de problemas que se puedan presentar en las líneas, están que pendientes de reuniones llamándote para tipo de informes llamándote para reunir para que les expliques cosas no se hay que hacer certificaciones de producto hay que estar pendiente de ene mil cosas segundo y tercer turno no es tanto el segundo turno ya es más tranquilo, no funcionan todas las líneas puede funcionar un 60% de las líneas ya no están los jefes después de las 5 de la tarde entonces digamos que no tienes ese esta bueno no llamémoslo presión digamos ese extra de estar que mire que hagamos organizas más tu tiempo si tienes que hacer reportes los haces en la tarde si tienes que hacer informes que si tienes que hacer certificaciones lo haces en la tarde es mucho más tranquilo, en la noche cuando rotaba se hacían certificaciones se hacían reclamos de producto lo</p>
--	--	---

		<p>mismo organizas tu tiempo tu veras sabes que por ejemplo a las 4 de la mañana tienes que ponerte alerta porque están arrancando las líneas y tienes que hacer cierto tipo de pruebas pero entonces antes tu revisas</p>
--	--	--

Los resultados obtenidos hacen referencia a 4 categorías deductivas que recogieron las narrativas de los sujetos entrevistados, en términos de las respuestas más frecuentes (comunalidad) o las más relevantes (las narrativas más significativas que no necesariamente fueran las más frecuentes).

Entre las categorías deductivas, se encuentren bienestar físico mental, interacción social, productividad, ritmo circadiano. (Ver definición de categorías deductivas en la tabla 6)

Estas categorías fueron sustentadas por las narrativas más significativas que se encontraron de los grupos de preguntas. La conjunción de estas categorías responde en mayor o menor medida a la forma en que los empleados, significan su experiencia de trabajar en turnos nocturnos y específicamente de los riesgos psicosociales presentes en dicha jornada. Entendiendo los riesgos psicosociales de acuerdo al Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT/OMS, 1984, 5), como:

Interacciones inmersas entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones propias de la organización y la capacidad con la que cuenta el empleado, sus necesidades y lo que requiere, su cultura, así como el desarrollo de su condición personal fuera del trabajo, todo lo que a través de apreciaciones y experiencias afectan la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

El cuadro presentado anteriormente (ver tabla 6) reúne de forma integral el análisis realizado y los principales elementos que permitirán responder a la pregunta de investigación realizada, pues se logra identificar de acuerdo a la narrativa de los entrevistados los diferentes riesgos psicosociales que llegan a influir y afectar a los trabajadores de la jornada nocturna.

En este orden de ideas identificar los riesgos psicosociales en la jornada laboral nocturna y comprender que no solo implica su relación con las condiciones del contexto laboral, sino además existen una serie de componentes biológicos, sociales y ambientales que en definitiva son determinantes e influyen de forma directa en el bienestar y la satisfacción de los trabajadores en relación con el desarrollo de sus actividades, de igual forma con su interacción, desarrollo y percepción con el mundo exterior, limitándose a descansar, para retomar nuevamente su jornada laboral, los momentos que intentan compartir tiempo con su familia o realizar actividades fuera del contexto laboral es reducido puesto que la fatiga por el desarrollo de sus actividades dentro de la organización lo que hace que participación sea poca o nula fuera del contexto laboral.

Siendo así, que se puede establecer que los principales riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la jornada nocturna del área de producción de la empresa Coca-Cola Femsa S.A. planta de producción Fontibón están expuestos, son el familiar y el bienestar físico.

Riesgo psicosocial Familiar: se encuentra expuesto el trabajador y denota falta de tiempo para poder compartir con su familia de forma continua, ya que generalmente se prioriza el trabajo y el descanso que los momentos de participación familiar.

Riego psicosocial Bienestar físico: Debido al cambio del ritmo circadiano que se presenta en los trabajadores nocturnos, la alteración en sus horas de sueño, los trabajadores manifiestan en su discurso, cansancio físico y mental en el término de las

horas laborales, poca energía, de igual manera manifiestan que se altera su estado de ánimo cuando se encuentran en el turno nocturno.

Se evidenció que dentro de los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la jornada nocturna, el factor familiar se ve afectado por la distribución de los tiempos dados entre lo laboral y familiar ya que en la mayoría de los casos no tienen la coincidencia con los diferentes miembros de su familia, afectando el desarrollo afectivo, de igual manera y junto a esto se presenta que el círculo social de los trabajadores se reduce en el trabajo nocturno ya que se interpone el horarios laboral con la realización de las diferentes actividades con sus amigos y conocidos.

Otro factor influyente en los riesgos psicosociales que se logró identificar es el bienestar físico y psicológico, ya que se presentan dolencias físicas, cambios de humor y estrés al salir de la jornada laboral nocturna, lo que conlleva a dificultades en el desarrollo de las relaciones interpersonales, tanto con sus compañeros de trabajo, como con su familia.

Teniendo en cuenta, la estructura teórica presentada anteriormente es preciso identificar que las personas que laboran en la jornada laboral nocturna, a pesar de que el ser humano este establecido como un ser con un ritmo circadiano matutino. En las alteraciones que presenta por su tipo de trabajo, luego del primer día se puede evidenciar un comportamiento vespertino, ya que el Cuerpo empieza a ajustar sus condiciones para el desarrollo de las diferentes actividades de forma nocturna, adaptándose de una u otra forma a la nueva jornada a la que se expone el cuerpo.

La jornada laboral nocturna, afecta de un modo u otro a los trabajadores, teniendo la premisa de que si bien, no se puede generalizar, en la gran mayoría de los encuestados, demostró cierto grado de inconformismo frente a este turno, además, precisaron que su desempeño se veía afectado debido a la fatiga y sueño acumulado, lo que repercutía de forma negativa en su labor, ya que se es muy propenso a cometer errores dentro de la cadena de producción, lo que genera sobrecostos a la empresa.

Dadas las condiciones del mercado que atravesaba la empresa y en las cuales se desarrolló la investigación, se pudo identificar que cuando hay picos de producción, el tema de fatiga incrementa sustancialmente afectando en forma negativa los resultados en las metas de producción debido a que los errores por descuidos aumentan y las maquinas deben detenerse para ser puestas a punto nuevamente.

Conclusiones

A partir del estudio teórico y con relación al análisis de información reunida por medio de la herramienta diseñada y aplicada a los trabajadores de la organización Coca-Cola Femsa Sede Fontibón se puede obtener las siguientes conclusiones:

- Se concluye que dentro del eje de indagación de riesgo psicosocial en su categoría familiar, permite evidenciar que las personas entrevistadas no comparten activamente con su núcleo familiar, lo cual hace que esta dinámica se vea deteriorada de manera significativa en su entorno, llevándolos a crear espacios sin importar la manera de tal forma que estos puedan interactuar con sus parejas, hijos y familiares, sacrificando tiempos de descanso, aquellos trabajadores que no tienen una relación de pareja o hijos realizan otras actividades como ir al gimnasio o simplemente descansar, coincidiendo así que el tiempo de estas personas para interactuar con su familia es reducido por las condiciones de trabajo a las cuales deben cumplir, caso distinto sucede cuando se logra analizar en la categoría social, las personas entrevistadas anteponen su trabajo sobre su núcleo social e incluso familiar, si bien es cierto la compañía otorga y facilita con tiempo los permisos para asistir a reuniones de su importancia, estos prefieren presentarse a su jornada laboral ya que esto les representa en más y mejores ingresos al mes, por lo tanto se puede concluir que nivel social su círculo de amigos se cierra de forma significativa, limitándose a la relación que llevan con sus compañeros de trabajo, por lo que su actividad social se ve definida por los tiempos de trabajo y de descanso que se

alternan y no permiten espacios para realizar actividades extra laborales; y cuando las actividades sociales son en compañía familiar generalmente ellos asisten sin la compañía del empleado.

En general la categoría Familiar y social se ve segmentada por el perfil de los entrevistados, los individuos menores de 30 años, continúan manteniendo relaciones y actividades a nivel sociales, a diferencia a las personas que son mayores de 30 años, quienes forman parte activa de un núcleo familiar propio y sus roles son distintos, coincidiendo en que las necesidades y desarrollo de actividades cambian de acuerdo a las características individuales de cada trabajador.

- A nivel de la categoría del Bienestar Físico y Mental en su gran mayoría los individuos manifiestan cansancio, descompensación y baja energía para las actividades que requieren realizar en el día, donde se encuentra que el frío es uno de los factores que más intervienen en la sintomatología que padecen durante la jornada y en los cargos operativos el dolor de espalda, cabeza, estrés y mal genio son las condiciones más se presentan en este tipo de población, esto por mantener una posición repetitiva durante la jornada; ninguno manifestó enfermedades laborales graves, consideran este cansancio parte del esfuerzo adicional que requiere estar bajo el rigor de cambiar hábitos por la jornada laboral nocturna.

En el eje de indagación de jornada laboral siendo está reconocida por el ministerios de trabajo en el 2016, como el tiempo al que se compromete un trabajador, a laborar al servicio de un empleador, dentro de una relación laboral de acuerdo a la que convengan las partes o a falta de convenio, la máxima legal. Se puede concluir que:

- Las condiciones de los lugares de descanso de los entrevistados han sido modificadas sustancialmente por ellos mismos, esto con el fin de poder mejorar su calidad de sueño, ajustando desde cortinas oscuras hasta cuartos aislados de los ruidos externos, pero aun así se evidencia que no es suficiente para compensar un

descanso adecuado que le permita iniciar una nueva jornada en las condiciones más óptimas para desarrollar la labor.

- Se identifica que la mejor jornada laboral de acuerdo a los entrevistados se localiza entre las 6 a.m. y las 2 p.m. de la tarde, puesto que se encuentran con la energía suficiente para iniciar labores, aunque en la jornada nocturna se inicia con la mente dispuesta, el momento de bajo rendimiento se localiza en la mitad de la jornada entre las 1 y 3 de la madrugada donde deben luchar y vencer el sueño lo que los llevan a realizar todo tipo de actividades que cambien la rutina, por lo que se clasificaron en personas Matutinos, así como también algunos de ellos manifiestan que no importa la jornada porque están en la capacidad de cumplir la producción.
- Se evidencia que al realizar trabajos en jornadas rotativas, el ritmo circadiano se ve afectado y esto conlleva a un tiempo de adaptación del cuerpo en cuanto al metabolismo y de sentido de alerta a estos nuevos horarios, Este síndrome genera síntomas maniacos o depresivos, alteraciones en el comportamiento, cambios de humor, que de alguna forma u otra afectan negativamente las relaciones sociales-familiares, de los trabajadores yendo en detrimento en su desarrollo social ya que el trabajo y las horas reales de descanso influyen en este aspecto.
- Las relaciones familiares y sociales se ven afectadas con este tipo de cambios de turno, dado al poco tiempo que tienen los trabajadores de compartir con sus hijos y/o pareja, ya que la mayoría del tiempo libre que tienen lo disponen para dedicarse a descansar, y en muchos de los casos dichos tiempos con los integrantes de su familia no coinciden, lo que puede llevar a deteriorar la relación y de cierta manera, la formación de sus hijos.

En conclusión la jornada laboral nocturna se clasifica como de un grado alto de dificultad y al transcurrir la semana se acumula el cansancio derivado por las labores, de igual forma se ve reflejado las condiciones y el tiempo de descanso que realmente destinan para poder retomar las actividades nuevamente en su turno.

Por último y no menos importante el eje de indagación de Desempeño se puede concluir que:

- Las capacitaciones y metas asignadas en relación a su cargo, no están acordes y calificadas para ejercer la labor operativa a las que actualmente se encuentran desarrollando, pues se evidencia que algunos de las personas entrevistadas han tenido que buscar información para el desarrollo de la labor responsabilizada,
- Se evidencia una alta expectativa e incertidumbre de mejoramiento a nivel de cargo y funciones, teniendo en cuenta que se encontró profesionales realizando actividades netamente operativas, quiénes manifiestan poder contribuir con más actividades en relación a su cargo o asumiendo una responsabilidad mayor y más especializada.
- La jornada nocturna no es tenida en cuenta y no tiene la misma importancia ya que no cuentan con profesionales de apoyo que ayuden a gestionar alguna eventualidad presentada.
- Los espacios con los cuales se cuentan dentro de la organización para el esparcimiento no son de acceso libre en esta jornada lo cual no permite desarrollar otras actividades que en el día si se presentan.
- En conclusión los riesgos psicosociales evidenciados en los distintos ejes de indagación no influyen ni afectan al desempeño laboral ni a la obtención de los objetivos propuestos por la organización ya que estos se encuentran debidamente establecidos y su desarrollo no depende de un solo individuo si no que están estructurados de tal manera que el equipo de trabajo soporte y atienda cualquier eventualidad presentada, con el fin de mitigar los errores y dar cumplimiento a las metas dispuestas por el área.

Recomendaciones

Es importante resaltar que los riesgos psicosociales no son una problemática que deba ser tratada solo en términos del contexto laboral, en donde se busca mediante políticas

reducir condiciones físicas que puedan afectar negativamente a los trabajadores como lo son la luz, los horarios, las instalaciones entre otras. Ni tampoco en términos de evaluaciones de indicadores de bienestar, donde se miden aspectos como la conformidad de los empleados con los planes de recreación y capacitación que les otorga la compañía; ya que esto solo genera datos situacionales que no permiten abordar los escenarios individuales y extra laborales de los empleados.

Por lo anterior es fundamental que los riesgos psicosociales también sean evaluados en otros ámbitos como debe ser a nivel social y familiar puesto que estos son también espacio de desarrollo para el individuo y que de alguna forma debe ser abordado desde una perspectiva interdisciplinaria que permita analizar, indagar, e identificar por qué se están presentando las condiciones de riesgo dentro de la organización.

Analizar el trasfondo de la situación en términos de la comprensión del ser como un sujeto multidimensional, donde una condición de riesgo en un contexto de su vida trae consigo repercusiones en los demás.

En relación con lo encontrado en la investigación podemos sugerir lo siguiente:

- Debido a la poca existencia de estudios relacionados con los riesgos psicosociales dentro de la organización estudiada, se debe promover la creación de herramientas eficaces de identificación y análisis, que ayude a comprender mejor y mitigar esta problemática.
- Replicar esta investigación con una muestra poblacional más grande en las demás sedes, para correlacionarlo con los resultados de este estudio, e indagar a profundidad los riesgos Psicosociales derivado del trabajo nocturno.
- Garantizar la realización de pausas activas dentro de la jornada nocturna que permita a los trabajadores salir de la rutina laboral.
- Es importante que la organización genere espacios y actividades que permitan la participación e integración de la familia de los trabajadores con el fin de mejorar los lazos de unión y sentido de pertenecía de los empleados y familia.

- Crear medios de comunicación eficaz y eficiente entre la administración y los trabajadores nocturnos con el fin de que atiendan las necesidades de forma oportuna dentro de su jornada laboral.
- Realizar planes de capacitación acordes a las actividades desarrolladas por los colaboradores y necesidades de la organización de manera oportuna.

Referencias

- Abad, M., & Gutiérrez, M. (2016). Plan de prevención de problemas Psicosociales que se presentan en colaboradores turnos rotativos de la planta de empresa Induglob. Universidad del Azuay, Pág. 16-20 [En línea]. Recuperado el 09 de junio de 2016 de <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/5386/1/11765.pdf>
- Albi, E., González, J.M., & Guillen, L. (1997). Gestión pública: fundamentos, técnicas y casos. Barcelona: Ariel Economía.
- Arl Sura, (2008). Resoluciones, [en línea], Recuperado el 09 de Noviembre de 2015 de <https://www.arlsura.com/index.php/resoluciones/1177-resolucion-numero-2646-de-2008>
- Arenas Ortiz, F., & Andrade Jaramillo, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali, Pensamiento Psicológico, 99-113. [En línea]. Recuperado el 10 de Noviembre de 2015 de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S165789612013000100007
- Batista, N. P. (2011). Procesos de la investigación cualitativa: Epistemología, metodología y aplicaciones. . Bogotá, D.C., Colombia. : El manual moderno.
- Blanco Carmona, Juste Picón, Garcés Sotillos y Rodríguez Gastón (1992), *De Morbis Artificum Diatriba* de Bernardino Ramazzini, p. 19
- Bustos, a., 2008, párr. 1 Blog de lengua [en línea], Párrafo 1. Recuperado el 31 de julio de 2015, de <http://blog.lengua-e.com/2008/etimologia-de-trabajo/>
- Coca-Cola, 2014. Informe de sostenibilidad [En línea], Recuperado el 3 de Agosto de 2015, de <https://www.coca-colafemsa.com/>
- Código Sustantivo del trabajo, 2002. Alcaldía mayor de Bogotá [En línea], Recuperado el 3 de Agosto de 2015, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>
- COLLIGAN Michael J., (s/f), El trabajo por turnos en lenguaje sencillo.

- Concepto de. (2013). Educación, Variable, [En línea], Recuperado el 09 de Noviembre de 2015 de <http://concepto.de/variable/>
- Cubillos Rivera, B., Velásquez Muriel, F. & Reyes Nova, M. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. Universidad Konrad Lorenz. [En línea], Recuperado el 09 de Noviembre de 2015 de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700126>
- Desempeño Laboral, 2009, Ecured [En línea], La Habana, Cuba. Recuperado el 3 de Septiembre de 2015, de http://www.ecured.cu/index.php/Desempe%C3%B1o_laboral
- Diccionario de economía política, 2011. Eudumet [en línea], Málaga. España. Recuperado el 3 de Septiembre de 2015, de <http://www.eumed.net/cursecon/dic/bzm/m/modof.htm>
- Derecho al trabajo, (2014). Parrá. 10, [En línea], Recuperado el 09 de Noviembre de 2015 de <https://amsajo.wordpress.com/historia-del-trabajo/>
- Dorronsoro, J. A., 2011.El trabajo a través de la historia [en línea]. Recuperado el 31 de julio de 2015, de <http://www.filosofia.net/materiales/num/numero9a.htm>
- Enciclopedia De Salud Y Seguridad En El Trabajo OIT. (2010). Horas de Trabajo [en línea] Cap. 43, p.1-15.España. Recuperado el 25 de julio de 2015, de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/43.pdf>
- Estudio Comparativo De Puestos De Turnicidad, condiciones de trabajo y efectos. (15 de diciembre de 2012). Fundación Prevent [En línea], p.1-128 Madrid, España. Recuperado el 31 de julio de 2015, de <http://www.fundacionprevent.com/app/webroot/news/infoprevencion/n108/Docs/pdf/ESTUDIOCOMPARATIVOdepuestosdetrabajoonTURNICIDAD.pdf>

- Estudio sobre la calidad de empleo en Colombia, 2002 Universidad Externado de Colombia [En línea]. Recuperado el 23 de julio de 2015 de http://www.uexternado.edu.co/derecho/pdf/observatorio_mercado_trabajo/cuaderno_3.pdf
- FEMSA. (2014). Reconocimientos [en línea], Recuperado el 03 de Julio de 2015 de <http://www.femsa.com/es/conoce-femsa/valor-econ%C3%B3mico-y-social/estrategia-de-sostenibilidad/reconocimientos>
- FEMSA. (2015). Aquí nacimos, en 1890 con la fundación de la Cervecería Cuauhtémoc, [en línea], Recuperado el 23 de Julio de 2015 de <http://www.femsa.com/es/paises/global>
- FEMSA. (2015). Cultura Organizacional [en línea], Recuperado el 12 de Julio de 2015 de <http://www.femsa.com/es/conoce-femsa/cultura-organizacional>
- Feo, Janneth (s/f), Influencia del trabajo por turnos en la salud y la vida cotidiana, recuperado de <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/enfermeria/tesis38.pdf>
- Fernández, M., & Piñol, E. (2000). Horario laboral y salud: consecuencias psicológicas de los turnos de trabajo. **Revista de Psicopatología y Psicología Clínica**, [S.l.], v. 5, n. 3 207-222. [En línea]. Disponible en: <http://revistas.uned.es/index.php/RPPC/article/view/3899/3754> Recuperado el 9 de junio de 2016 de <http://dx.doi.org/10.5944/rppc.vol.5.num.3.2000.3899>.
- Figueiredo-Ferraz, H., Grau-Alberola, E., Gil-Monte, P y García-Jueas, J. (2012). Síndrome de quemarse por el trabajo y satisfacción laboral en profesionales de enfermería, *Psicotherma* 2012, Vol 24, p.271-276
- Fundación para la prevención de riesgos laborales. (2010). Los tiempos de la organización del trabajo: incidencia de los riesgos psicosociales en los sistemas de trabajo a turnos [en línea]. Madrid, España. Recuperado el 2 de Septiembre de 2015, de

<https://w110.bcn.cat/UsosDelTemps/Continguts/Noticies/2012/octubre12/libro%20turnos%20UGT.pdf>

- Gallart M. & Jacinto C, (1995), Competencias Laborales: Tema Clave En La Articulación Educación-Trabajo. Recuperado en 17 de abril de 2016, de <file:///C:/Users/Jessika%20Ayala/Downloads/1663493913.Gallart%20OIT.pdf>
- Generalidades del trabajo. 2009. Catarina. [En línea]. Madrid. España. Recuperado el 3 de Septiembre de 2015, de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lri/ruiz_i dm/capitulo1.pdf
- Giner Alegria, C. (2012). Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. En Revista Virtual Pro: seguridad y seguridad Industrial, n 139, p. 255, Facultad de derecho universidad de Murcia.
- Gonzales, M. (2002). Aspectos eticos de la investigación cualitativa. Revista Ibero-Americana, 98-102.
- Gruart, A., Delgado, J. M., & Escobar, C., (2015), Los relojes que gobiernan la vida. México: FCE - Fondo de Cultura Económica, 2010. ProQuest ebrary.
- Heinemann, K. (2003). Tecnicas de recopilación de datos. En K. Heinemann, *Introducción a la metodología de la investigación empírica* (págs. 152-162). Barcelon: Paidotribo.
- Henao Robledo, F., (2013) Seguridad y salud en el trabajo, 2º edición, Eco ediciones, p. 11, Bogotá, Colombia
- Hernández Díaz, M. (2008), Estrategia para el análisis del desempeño laboral de los jóvenes profesionales egresados de la UMCC ubicados en el sector turístico: una referencia necesaria al proceso de formación actual. Cuba: Editorial Universitaria, 2008. ProQuest ebrary.
- Hernández-Rosas, F., & Santiago-García, J., (2009) Ritmos circadianos, genes reloj y cáncer. España: iMedPub, 2009. ProQuest ebrary.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

Historia de la Coca-Cola, 2010. Lecturas para compartir [En línea]. Recuperado el 3 de Agosto de 2015 <http://www.lecturasparacompartir.com/varios/cocacola.html>

Hernández Díaz, María. Estrategia para el análisis del desempeño laboral de los jóvenes profesionales egresados de la UMCC ubicados en el sector turístico: una referencia necesaria al proceso de formación actual. Cuba: Editorial Universitaria, 2008. ProQuest ebrary. Web. 17 Abril 2016.

Igelmo Carro (1986), De Re Metallica, *de Georgius Agricola*, p. 164

ILO, *Conditions of Work and Employment Programme. Shift Work*. Information Sheet No. WT-8. (2004). Recuperado el 01 de marzo de 2016 de <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/infosheets/wt-8.pdf>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (S/F), Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos.

IMedPub Journals, ARCHIVOS DE MEDICINA, 2010 ARCHIVOS DE MEDICINA ARCHIVOS DE MEDICIN VOL. 6, Ritmos circadianos, genes reloj y cáncer recuperado el 18 de agosto de 2015 de <http://www.archivosdemedicina.com/medicina-de-familia/ritmos-circadianos-genes-reloj-y-cncer.pdf>

Índex de Enfermería, 2012 Riesgo de los turnos nocturnos en la salud integral del profesional de enfermería. Recuperado el 29 de Agosto de 2015, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-12962013000200008&script=sci_arttext

Isorni M. E., los conceptos de hombre y trabajo en Karl Marx y Jean Paul Sartre [en línea], Ciudad de México. México. Recuperado el 31 de julio de 2015 de <http://fhu.unse.edu.ar/carreras/rcifra/emiliaisorni.pdf>

Jáuregui (S/F), El tiempo que vivimos y el reparto del trabajo, capítulo 5 Historia de la jornada laboral P173.

Junkin, R, Donovan, J, Stoian, D, & Vargas, E. (2005). Organización empresarial de pequeños productores y productoras. Guía para facilitadores de las etapas iniciales del Desarrollo Rural Empresarial. Turrialba-Costa Rica: Centro Agronómico Tropical De Investigación y Enseñanza.

KAWADA, T. Y SUZUKI, S. (2002) “Monitoring sleep hours using a sleep diary and errors in rotating shiftworkers” en *Psychiatry & Clinical Neurosciences*. No 56, USA, pp.

Kitamura *et al.*, (2002); Yadegarfar y McNamee, 2003; Sakata *et al.*, 2003. Citado en Sánchez González, J. Análisis de los efectos de la nocturnidad laboral permanente y de la rotación de turnos en el bienestar, la satisfacción familiar y el rendimiento Perceptivo-visual de los trabajadores. Facultad de Psicología, Univ. De las Islas Baleares.2005. P. 83)

Knauth, Peter (s/f), Horas de trabajo, recuperado el 01 de Abril de 2016.

Krippendorff, K. (1990). Metodología de análisis de contenido: Teoría y práctica. En K. Krippendorff, *Metodología de análisis de contenido: Teoría y práctica* (pág. 29). Buenos Aires: Paidós.

Kristensen, TS. (1989), Cardiovascular diseases and the work environment. A critical review of the epidemiologic literature on nonchemical factors. *Scand J Work Environ Health* 15:165-179, citado en OIT. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Volumen II. Capítulo 43. Horas de Trabajo. P. 4

La fórmula de Coca-Cola con sus empleados, 2013, [en línea]. Madrid, España. Recuperado el 31 de julio de 2015, de <https://www.motivacionymas.com/coca-cola-entrevista-isaac-vitini/>

La gestión de los riesgos Psicosociales: trabajo nocturno. (2012). Gobierno de la Rioja [en línea], p.1-17. Recuperado el 31 de julio de 2015 de https://www.larioja.org/npRioja/cache/documents/733479_psicosociales.pdf;jsessionid=C2FB6CECC046D52FCC5359BCA848BF69.jvm1

Las 9 bebidas más consumidas del mundo, (2014) [en línea].Recuperado el 11 de Julio de 2015 de http://www.planetajoy.com/?Las_9_bebidas_mas_consumidas_del_mundo&page=ampliada&id=7511

La resolución 008430 de 1993

Ley 1090 emitida por el Congreso de Colombia (2006)

López Garza, M, (2000). Un enfoque de sistemas a las competencias laborales. (: Instituto Politécnico Nacional. Retrieved from <http://www.ebrary.com>, ProQuest ebrary. Web. 17 April 2016

Mancilla izquierdo, F., (2013).Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Psicología - online [en línea]. Colombia. Recuperado el 25 de julio de 2015, de http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo1_3.shtml

Madrid JM (2006). Los relojes de la vida, una introducción a la cronobiología. Rol de Lama, Madrid)

Maturana, H. (1999). Desde la Biología a la Psicología. Santiago de Chile: Universitaria. Editorial, S.A.

Martínez, O., (2013). Trabajo nocturno y trabajo por turnos. Taller de estudios Laborales [en línea], p 1-17.Buenos Aires, Argentina. Recuperado el 3 de Agosto de 2015, <http://www.tel.org.ar/spip/descarga/trabjturnos.pdf>

Márquez de Prado García, B. (2006) Ritmos circadianos y neurotransmisores: estudios en la corteza prefrontal de la rata. España: Universidad Complutense de Madrid, 2006. ProQuest ebrary.

Mejorando el desempeño laboral, 26 de septiembre de 2012.Optimiza la eficiencia de tu empresa [en línea], Recuperado el 3 de Septiembre de 2015, <http://es.workmeter.com/blog/bid/225512/Mejorando-el-desempe-o-laboral-de-los-trabajadores>

Ministerio de la protección social (2007). Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales (I ENCST). Bogotá., Colombia

Ministerio de trabajo, 2015. Un ministerio moderno y humano [en línea].Bogotá, Colombia. Recuperado el 7 de Agosto de 2015, de <http://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/quienes-somos/presentacion-del-ministerio.html>

Ministerio del trabajo (2016), Preguntas frecuentes sobre derecho laboral, recuperado el 14 de Abril de 2016.

Ministerio de trabajo y asuntos sociales de España (1999). Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos [En línea]. Madrid., España. Recuperado el 10 de Agosto de 2015, de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_455.pdf

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, (2006) y Estruc plan On Line - Salud, seguridad y medio ambiente en la industria, recuperado el 01 de Abril de www.estrucplan.com.ar

Miró, E., Cano-Lozano, M., y Buela-casal, G. (2005). Sueño y Calidad de Vida. Revista Colombiana de Psicología 2005, N° 14, p.11

Mongui Sánchez., (2010). El trabajo nocturno como factor de riesgo psicosocial. Avances en Enfermería; Vol. 11, núm. 2 (1993); p.43-50 23460261 01214500.

Moog R. (1988), Morgningness eveningnes types, en Adv BioscNo. 30 USA

Neisa, C., & Colorado, P. (2010). Factores de riesgo psicosociales asociados al cargo de tele operador. Cuadernos Hispanoamericanos de psicología, 33-44. [En línea]. Recuperado el 23 de julio de 2015 de http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos_hispanoamericanos_psicologia/volumen10_numero2/articulo_3.pdf

OIT, (s/f), Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Volumen II. Cap. 43. Horas de Trabajo. P. 3).

Omar Ernesto Terán Varela & José Lorenzo Irlanda, (2011). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores administrativos en instituciones de educación superior, Recuperado en 17 de abril de 2016, de <http://www.produccioncientificaluz.org/index.php/omnia/article/view/7347/7336>

Organización Internacional del Trabajo. (26 de Junio de 1990). Recomendación sobre el trabajo nocturno, núm. 178 [En línea]. Recuperado el 25 de julio de 2015 de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R178

Organización Internacional del Trabajo. (21 de Octubre de 2013). Género, salud y seguridad en el trabajo [En línea]. Recuperado el 25 de julio de 2015 de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---américas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf

Organización Internacional del trabajo. 2015. Orígenes e historia [En línea]. Recuperado el 31 de julio de 2015, de <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm>

- Organización Mundial de la Salud, 2015. Factores de riesgo [en línea]. Recuperado el 23 de Julio de 2015 de http://www.who.int/topics/risk_factors/es/
- Ortega Morente (2015), Trastornos del sueño en los trabajadores nocturnos o con horarios inhabituales, recuperado el 07 de Junio de 2016 de <http://neurojaen.com/w/trastornos-del-sueno-en-los-trabajadores-nocturnos-o-con-horarios-inhabituales/>
- Patiño, P. (2015). Calidad de vida laboral: influencia de los turnos rotativos en el equilibrio entre trabajo - vida familiar y la planificación del tiempo libre de los operarios de planta de la Empresa Endesa de la ciudad de Quito, en el primer semestre del año 2015, pág. 7–45 [En línea]. Recuperado el 09 de junio de 2016 de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/9884>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M., (2010), Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de medicina de la universidad del Zulia. Revista de Ciencias Sociales. 16(3), 2010. Venezuela: Red Universidad del Zulia, 2010. ProQuest ebrary. Web.
- Pérez Aguilera, F., (2011). Manual de ergonomía. Formación para el empleo Madrid, España: CEP
- Portafolio. (26 de enero de 2015). Coca-Cola Femsa Colombia logró récord en ventas [en línea]. Recuperado el 23 de 07 de 2015 de <http://www.dinero.com/empresas/articulo/operacion-coca-cola-colombia/205097>
- Queipo, B., and Useche, M. C., (2002) El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del ambulatorio La Victoria. Revista de Ciencias Sociales. 8(3), 2002. Venezuela: Red Universidad del Zulia, 2002. ProQuest ebrary.
- Retos en la gestión del capital humano (2015), Colsubsidio [en línea]. Colombia. Recuperado el 27 de julio de 2015, de http://colsubsidio.gestionhumana.com/BancoConocimiento/R/retos_ch/retos_ch.asp?CodSeccion=49

Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones (2003). Análisis y prevención del rendimiento laboral en tareas rotativas a partir de indicadores fisiológicos, Colegio oficial de psicólogos de Madrid; Vol. 19, núm. 3; Madrid, España.

Revista del trabajo y de las organizaciones (2007). [En línea].Madrid, España Recuperado el 27 de julio de 2015 de http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/descargas/revistaDeTrabajo/2007n04_revistaDeTrabajo/2007n04_a02_hHirata_pZariffian.pdf

Revista Semana, (Mayo 09 de 2015) Vida Moderna, *Así funciona el reloj del cuerpo humano*. [En línea], Recuperado el 09 de Noviembre de 2015 de <http://www.semana.com/vida-moderna/articulo/asi-funciona-el-reloj-del-cuerpo-humano/426924-3>

Rodríguez, D. (2001). Cultura Organizacional y cultura latinoamericana. Gestión organizacional. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile. Sostenibilidad, I. d. (2011). FEMSA. Recuperado el 23 de 07 de 2015 de http://www.femsa.com/sites/default/files/Informe_Sost_2011_0.pdf

Rodríguez, M., & Ortega, M. (2004). Rotación de turnos, fatiga y alteraciones cognitivas y motrices en un grupo de trabajadores industriales Tovalín. Sociedad de Ergonomistas de México, A.C. Universidad de Guanajuato Memorias del Vi Congreso Internacional 26 al 29 de mayo del 2004 de Ergonomía [En línea]. Recuperado el 09 de junio de 2016 de http://bvssper.paho.org/foro_hispano/BVS/bvsacd/cd49/011.pdf

Rutenfranz, J, W Ottmann, B Schimtz, R Flügge, P Knauth. (1986). Circadian rhythms of physiological functions during experimental shift work with additional heat stress. En Night and Shiftwork: LongTerm Effects and Their Prevention, dirigido por M Haider, M K

- Saavedra Torres, J.S, Zúñiga Cerón L.F., Navia Amézquita C.A., & Vásquez López, J.A., (2014). Ritmo circadiano: El reloj maestro. Alteraciones que comprometen el estado de sueño y vigilia en el área de la salud. *Morfología*, 5(3) [En línea], Recuperado el 09 de Noviembre de 2015 de <http://uelbosque.summon.serialssolutions.com/search?s.q=circadiano#!/search?ho=t&l=es-ES&q=circadiano>
- Salas Perea, Ramón Syr, Díaz Hernández, Lázaro, & Pérez Hoz, Grisell. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Educación Médica Superior*, 26(4), 604-617. Recuperado en 17 de abril de 2016, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000400013&lng=es&tlng=es
- Sánchez González J. (2005), Análisis de los efectos de la nocturnidad laboral permanente y de la rotación de turnos en el bienestar, la satisfacción familiar y el rendimiento Perceptivo-visual de los trabajadores. Facultad de Psicología, Universidad de las Islas Baleares. P.2
- Serra Leonardo. (2013). Trabajo en turnos, privación de sueño y sus consecuencias clínicas y médico legales. *REV. MED. CLIN. CONDES* , 24, 443-451.
- Subgerencia Cultural del Banco de la Republica, 2015. División del trabajo Recuperado el 27 de julio de 2015, de http://admin.banrepcultural.org/blaavirtual/ayudadetareas/economia/division_del_trabajo
- TANKOVA, I.; ADAN, A. Y BUELA-CASAL, G. (1994) "Circadian typology and individual differences. A review" en *Personality and Individual Differences*. No 6, USA, pp. 671-684.
- Torre Batista, Yanet de la. Las competencias emocionales: esenciales para el desempeño exitoso en cualquier puesto laboral. Argentina: El Cid Editor | apuntes, 2009. ProQuest ebrary. Web. 17 April 2016.

Trabajo Nocturno y a turnos.2004.gabinete regional de salud laboral [en línea].castilla, España. Recuperado el 6 de Agosto de 2015, de http://www.castillalamancha.ccoo.es/comunes/recursos/7/pub42378_Trabajo_nocturno_y_trabajo_a_turnos.pdf

Tratado de Versalles (S/F), extracto reproducido en enciclopedia universal ilustrada Europeo-americana P137-138

Trastorno por trabajos a turnos (2010, 22 de mayo), Neurowikia [en línea]. España. Recuperado el 29 de julio de 2015, de <http://www.neurowikia.es/content/trastorno-por-trabajo-turnos>

Uniminuto, 2012, La Motivación: Uno De Los Secretos Del Talento Humano En La Fórmula Mágica De Coca Cola [en línea]. Bogotá. Colombia Recuperado el 29 de julio de 2015, de http://repository.uniminuto.edu:8080/jspui/bitstream/10656/2539/1/TA_RinconRamirezGina_2012.pdf

Universidad de las Islas Baleares (2005), Facultad de Psicología, P. 70

Uribe Prado, J.F. (2015). Justicia social, trabajo y factores Psicosociales, En *Clima y ambiente Organizacional: trabajo, salud y factores Psicosociales*. (p 22-47). México D.F., México: UNAM. Editorial el mundo moderno

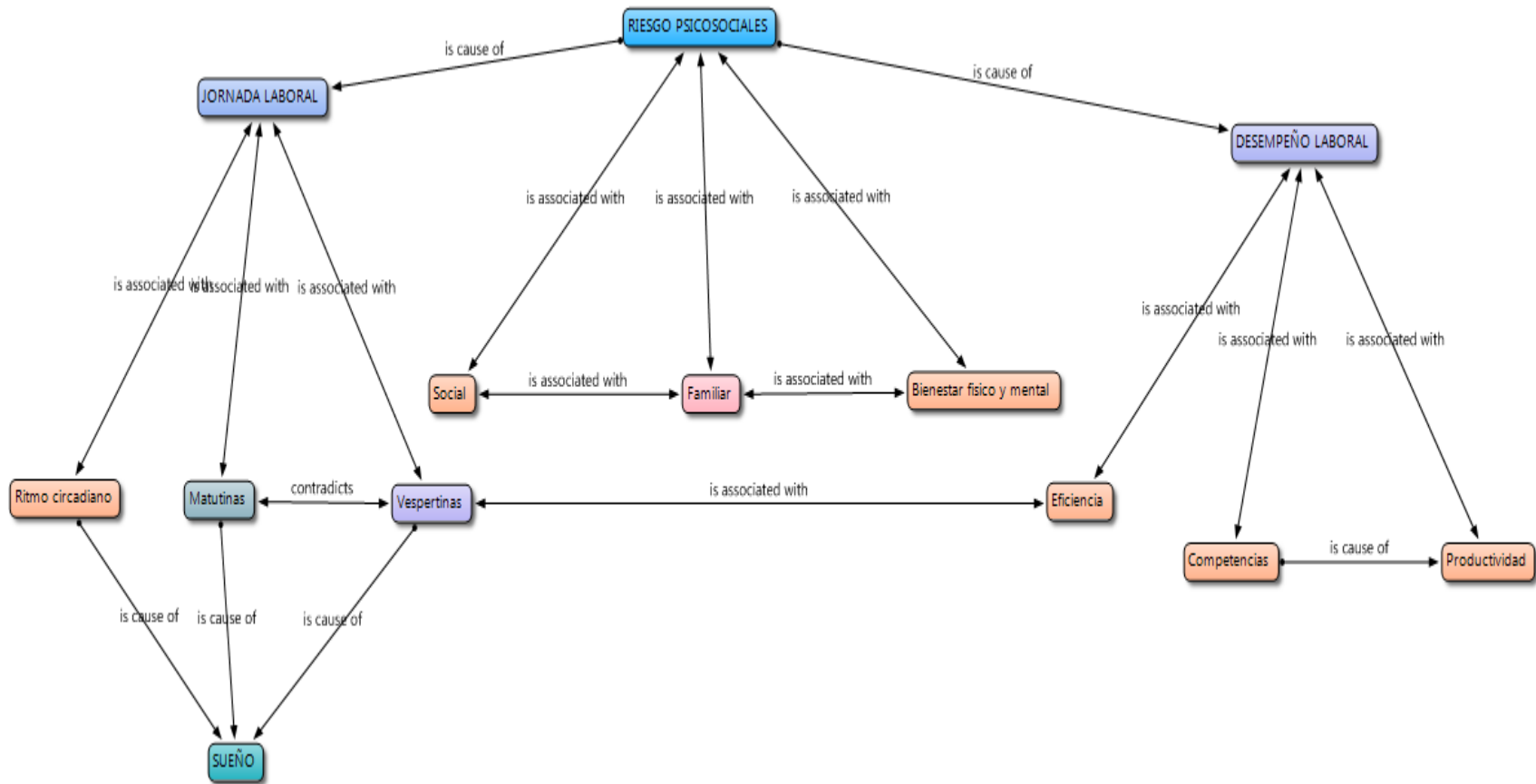
Vicente Teofila (2013), Trastornos del sueño y trabajo. Aspectos preventivos, médico-legales y laborales. Revista española de Medicina Legal, Vol.40.

Vélez, C. (2013). Incidencia De Riesgo Psicosocial En El Personal De Seguridad Del Centro Cultural Libertador Simón Bolívar Que Realiza Trabajo Nocturno Y/o Rotativo. “Diseño Del Plan De Intervención De Acuerdos A Resultados pág. 8-96 [En línea]. Recuperado el 09 de junio de 2016 de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/4920>

Vera, G. (2013). Influencia de los turnos de trabajo en el rendimiento laboral de los operarios de la planta guayas unilever andina ecuador s.a. - Guayaquil pág. 9-110 [En línea]. Recuperado el 09 de junio de 2016 de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/5923>

Anexos

Mapa de asociación de conceptos clave



Elaboración propia utilizando software Atlas ti

Consentimiento informado.**RIESGOS PSICOSOCIALES DE LOS TRABAJADORES DE LA JORNADA
NOCTURNA DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA COCA – COLA
FEMSA SA. PLANTA DE PRODUCCIÓN FONTIBON BOGOTÁ**

La presente investigación tiene como finalidad identificar los riesgos psicosociales que se pueden presentar en la planta de Coca Cola Femsa en la que usted labora y como estos influyen en su desempeño laboral. Este proyecto es desarrollado por los estudiantes Sharon Sandoval, Viviana Peralta, Camilo Quintero, Diana Rodríguez, Adriana Lugo y Mateo Roncancio, Especialización en gestión humana de las organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia

Si Usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista semiestructurada. Esto tomará aproximadamente 40 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se transcribirá posteriormente para su análisis, de modo que los investigadores puedan plasmar las ideas que Usted haya expresado. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación, su nombre será de suma reserva y no será expuesto en caso de que esta investigación sea publicada.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria y no generara ningún tipo de bonificación. Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente puede desistir del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene Usted el derecho de hacérselo saber a los investigadores o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

**RIESGOS PSICOSOCIALES DE LOS TRABAJADORES DE LA
JORNADA NOCTURNA DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA
COCA – COLA FEMSA SA. PLANTA DE PRODUCCIÓN FONTIBON
BOGOTÁ**

Consentimiento Informado.

Yo _____, identificado con número de cedula _____ de _____, acepto participar voluntariamente en esta investigación quien será dirigida por _____ investigador del proyecto, manifiesto que sido informado (a) del propósito de este estudio, el cual solo tiene como finalidad establecer los riesgos psicosociales que afectan el desempeño de los trabajadores de la jornada nocturna de la empresa Coca Cola Femsa SA. Que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento, mi nombre será de suma reserva y no será expuesto en caso de que esta investigación sea publicada.

Soy consciente y que libremente responderé una serie de preguntas en forma de entrevista, lo cual tomará aproximadamente 40 minutos.

Dejo constancia que he sido informado (a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y sobre mi participación en este estudio, puedo despejar mis dudas con las personas que me estén realizando la entrevista y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Nombre del participante

Firma del Participante

CC.

Nombre de investigador

Firma Investigador

Nombre de investigador

Firma Investigador

Instrumento

INSTRUMENTO: ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA



Fecha	_____	Barrio	_____
Lugar de Nacimiento	_____	Nivel Academico	_____
Edad	_____	Estado Civil	_____
cargo	_____		
Fecha de Ingreso	_____		

eje riesgo psicosocial.

Categoría emergente Familiar.

1. Describa que actividades desarrolla en los tiempos de descanso con su familia cuando se encuentra en la jornada laboral nocturna?.

2. Como se siente usted y su familia cuando le corresponde trabajar en la jornada laboral nocturna?.

3. A experimentado algun tipo de cambio dentro de su nucleo familiar en los horarios rotativos especialmente en la jornada nocturna?.

Categoría emergente Social.

4. Describa si la jornada laboral nocturna le permite desarrollar actividades con sus amigos, vecinos y /o familiares lejanos?.

5. Como organiza usted las actividades sociales a las que son invitados usted y su familia cuando se encuentra en jornada laboral nocturna?.

6. Relatenos como es la relacion con sus compañeros y jefes de trabajo?

Categoria emergente Bienestar Fisico Mental.

8. Ha sentido alguna molestia fisica o emocional al terminar jornada laboral nocturna, con qué frecuencia?

9. Describa en qué condiciones desarrolla su labor y cual es la duracion de estas actividades?

10. Que tipo de actividades realiza diferentes a sus funciones o responsabilidades dentro de la jornada laboral nocturna?

Eje Jornada laboral.

Categoria emergente Ritmo circadiano.

11. ¿Considera que los tiempos de sueño que usted toma son suficientes para retomar la siguiente jornada laboral?

12. Describa si como son las condiciones del entorno en las que duerme, considera que son adecuadas?

13. Describa si ha experimentado algún estado de somnolencia mientras que realiza alguna actividad como comer, conducir o algún otra?.

Categoría emergente Personas Vespertinas y Matutinas.

14. En que turno considera que le exige mas esfuerzo físico y mental? y por qué?

15. Considera usted que su trabajo es mas eficiente en la jornada diurna o en la jornada nocturna?

16. Cuéntenos en que momento de su de su jornada laboral nocturna se siente mas activo?

Eje Desempeño Laboral**Categoría Competencias:**

17. Cuéntenos si el trabajo que usted desarrolla esta de acuerdo con sus capacidades y conocimientos?

18. Cuéntenos si su desempeño laboral o sus aportes son reconocidos, valorados y/o tenidos en cuenta?

19. cuando se le presenta alguna dificultad frente al desarrollo de su actividad es autónomo de tomar decisiones o debe consultar con algún compañero o superior?

Categoría Productividad:

20. describa el desarrollo de la producción desde su área y que implicaciones se dan en el momento que usted o algún compañero disminuya su productividad?

21. La ejecución de tu trabajo le impone realizar tareas repetitivas y de corta duración?

22. Cuéntenos si se ha presentado el no cumplimiento de las metas establecidas en el inicio de la jornada, a que se debió el no cumplimiento, que solución pudieron haber encontrado, como lo resolvieron?

Categoría Eficiencia:

23. Cuéntenos si tiene ingerencia en la cantidad de trabajo que se le asigna y si considera que este podría realizarse de otra manera?

24. Cuéntenos, como ha resuelto sus dudas o necesidades presentadas frente al desarrollo de su labor?

25. Cuéntenos si usted recibe de forma oportuna y clara por parte de la empresa capacitación y formación para el correcto desarrollo de sus labores diarias?

OBSERVACIONES:

Entrevistas transcritas

ENTREVISTA 1

1. ¿Describe que actividades desarrolla en los tiempos de descanso con su familia cuando se encuentra en la jornada laboral nocturna?

Primero que todo llegar a dormir, es que es muy difícil hacer cualquier cosa por que lo queda es sueño, por eso digo que hasta el domingo cuando termino turno a las 6 de la mañana porque sabe que tiene todo el domingo, duermo toda la noche para retomar el otro turno el lunes a las 2 pm.

No ha pensado realizar algún tipo de actividades, alguna vez manejo taxi, pero no se puede porque es que de todas formas, el sueño lo puede dominar a uno

2. ¿Cómo se siente usted y su familia cuando le corresponde trabajar en la jornada laboral nocturna?

En realidad no es que me sienta muy contento en trabajar en la noche, es un turno muy pesado porque llega uno a desayunar y a acostarse y ahí se le va fácilmente hasta las dos de la tarde y ya a las dos de la tarde, para bañarse, levantarse para ir a hacer una vuelta, queda como de paz riba, cuando estaba casado mi esposa me decía que no le gustaba que trabajara de noche, estos turnos son dos veces al mes. Por cuestiones de plata es mejor de noche pero no compensa una cosa con la otra porque usted se desprende de su familia y deja las cosas que usted tiene que hacer porque le da sueño

3. ¿Ha experimentado algún tipo de cambio dentro de su núcleo familiar en los horarios rotativos especialmente en la jornada nocturna?

Se altera a uno los nervios, vive uno más estresado, de mal genio

4. ¿Describe si la jornada laboral nocturna le permite desarrollar actividades con sus amigos, vecinos y /o familiares lejanos?

No asisto porque primero está el trabajo entonces eso es muy difícil estando aquí en el trabajando, y no me afecta la verdad no me va ni me viene, aunque cuadrar esos turnos es difícil porque muchas veces los compañeros no aceptan cambiarle el turno a uno, no es por los jefes, por un solo día.

5. ¿Cómo organiza usted las actividades sociales a las que son invitados usted y su familia cuando se encuentra en jornada laboral nocturna?

Ellos van, prefiero ir al trabajo o descansar

6. ¿Relátenos como es la relación con sus compañeros y jefes de trabajo?

Todo el mundo anda ocupado en el trabajo, desde que usted llega y la maquina esté funcionando usted lo que debe hacer es estar pendiente, o va a comer, tomar tinto y ahí se le van las ocho horas.

7. ¿Ha sentido alguna molestia física o emocional al terminar jornada laboral nocturna, con qué frecuencia?

Sí, me duele a uno la cabeza, le arden los ojos, estresado, me da mal genio y me he desquitado con mi esposa y con el señor del bus.

8. ¿Describa en qué condiciones desarrolla su labor y cuál es la duración de estas actividades?

Maneja todo el sistema de embotellado, tengo a cargo tres maquinas la plastificadora, la patelizadora y despastelizadora, en estos últimos 6 meses, siempre la actividad al desarrollo de pie, cuando todo va bien da oportunidad de uno sentarse, solo hay una persona por máquina, dentro de la jornada no hay tiempo de conversar con los compañeros, si todo va fusionando bien se puede de lo contrario no.

9. ¿Qué tipo de actividades realiza diferentes a sus funciones o responsabilidades dentro de la jornada laboral nocturna?

Aparte de producir nada, si la maquina falla hay que estar pendiente de ella, cuando las cosas están bien nos relevan se toma un tinto y hay que regresar pero la producción depende de cómo funciones la maquina

10. ¿Considera que los tiempos de sueño que usted toma son suficientes para retomar la siguiente jornada laboral?

Si, duermo todo el día y no hago nada,

11. ¿Describa si como son las condiciones del entorno en las que duerme, considera que son adecuadas?

El espacio donde duermo si lo adapte puse cortinas oscuras para que parezca de noche, pero cuando hace soles tan verracos es molesto no puedo dormir, a veces pasan carros, podan el pasto y no puedo descansar como quisiera y llego a trabajar muy cansado y trabajar de noche es muy verraco, no hay como trabajar de día.

12. ¿Describa si ha experimentado algún estado de somnolencia mientras que realiza alguna actividad como comer, conducir o algún otra?

Sí, es normal y frecuente, porque el sueño del día no se puede comparar nunca al sueño de la noche, cuando saben que tiene que ir a la empresa a ir a trabajar, mi disposición es mejor en el día.

13. ¿En qué turno considera que le exige más esfuerzo físico y mental? y ¿por qué?

En el turno de día porque hay más gente, le quitan más tiempo se produce más, las personas están más pendientes de lo que uno hace y estamos todas las personas se siente más presión

14. ¿Considera usted que su trabajo es más eficiente en la jornada diurna o en la jornada nocturna?

Diurna, porque uno está más activo tiene uno los cinco sentidos mejor puestos

15. ¿Cuéntenos en que momento de su de su jornada laboral nocturna se siente más activo?

Al comenzar el turno, porque esta uno más activo, comienza las labores hay que estar más pendiente de que la máquina y si se daña pues hay si hay que ponerse activo

16. ¿Cuéntenos si el trabajo que usted desarrolla está de acuerdo con sus capacidades y conocimientos?

Si claro, no con lo que me asigna la empresa está bien, a veces se pasa en ponerme muchas más actividades, he tenido la oportunidad de ascender en las diferentes líneas

17. ¿Cuéntenos si su desempeño laboral o sus aportes son reconocidos, valorados y/o tenidos en cuenta?

Si, cuando uno hace las cosas bien lo reconocen como la medición es por eficiencia entonces se ve reflejado

18. ¿Cuándo se le presenta alguna dificultad frente al desarrollo de su actividad es autónomo de tomar decisiones o debe consultar con algún compañero o superior?

No, si uno tiene las capacidades de resolver uno las resuelve pero si ya es un tema más complejo pues hay que buscar la colaboración o el conocimiento de otros compañeros

19. describa el desarrollo de la producción desde su área y que implicaciones se dan en el momento que usted o algún compañero disminuya su productividad?

Se ve reflejado en la eficiencia o utilización de la línea esta es la medición que tiene la empresa, por cualquier cuestión no se responde con las metas, hay que reportar si se varó, cuantos minutos por que, el efecto se ve en la utilización y en la eficiencia mecánica, se ve reflejado en las mentas proyectadas y afecta al grupo, siempre hay que venir con la disposición o actitud de trabajar bien.

20. La ejecución de tu trabajo le impone realizar tareas repetitivas y de corta duración?

Sí, siempre cortar, pegar, cambiar tubos

21. Cuéntenos si se ha presentado el no cumplimiento de las metas establecidas en el inicio de la jornada, a que se debió el no cumplimiento, que solución pudieron haber encontrado, como lo resolvieron?

Por varadas mecánicas, que la maquina falla para no cumplir las metas propuestas, uno mismo porque para eso estamos y si son muy difíciles ya los compañeros apoyan

22. Cuéntenos si tiene injerencia en la cantidad de trabajo que se le asigna y si considera que este podría realizarse de otra manera?

No, la cantidad de trabajo no es problema si todo funciona bien solo es mirar la máquina y ya, y para la eficiencia siempre se está revisando para que la labor sea más efectiva, siempre la compañía está innovando para que cada vez se produzca más y todo funcione mejor

23. Cuéntenos, como ha resuelto sus dudas o necesidades presentadas frente al desarrollo de su labor?

Estudiando los catálogos de la máquina, siempre tirando a mejorar técnicamente para que todo funcione mejor y disminuyendo los tiempos

24. Cuéntenos si usted recibe de forma oportuna y clara por parte de la empresa capacitación y formación para el correcto desarrollo de sus labores diarias?

Si claro, siempre que lo pasan a una línea distinta siempre dan una inducción de la máquina y toda la empresa se rige por lo que ellos digan, entre más rápido usted aprenda y haga las cosas y la maquina funcione como corresponde será mejor para la empresa.

Mejora: Que quitaran el turno de la noche.